

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ESTÁGIO

LUIZA RAMOS DE LUCA

RIO DE JANEIRO

2017.2

LUIZA RAMOS DE LUCA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ESTÁGIO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Ms. Fabio de Medina da Silva Gomes.

RIO DE JANEIRO

2017.2

LUIZA RAMOS DE LUCA

ASSÉDIO NO ESTÁGIO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Ms. Fabio de Medina da Silva Gomes.

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da banca

---

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO  
2017.2

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso fará um breve histórico acerca das legislações de estágio no Brasil, comparando-as posteriormente a legislação vigente, Lei 11.788/08. E a partir disto serão analisados o assédio moral e o assédio sexual, apontando a complexidade das consequências para a vida do estagiário. Para tanto, utilizou-se pesquisa bibliográfica, mostrando o direito como um fenômeno cultural em constante mutação. Analisando a responsabilidade do empregador e da instituição de ensino, analisando as possíveis soluções e apontando a importância da compreensão e repercussão do tema.

Palavras-Chave: estágio; legislação; assédio moral; assédio sexual.

## ABSTRACT

The following course completion paper will give a brief history about the legislations of internship in Brazil, comparing them later to the current legislation, Law 11.788 / 08. And from this we analyze moral harassment and sexual harassment, seeking to break the old-fashioned concept of internship and pointing out the complexity of the consequences to the life of the intern. Through a historical, bibliographical research and a sociological interpretation, showing law as a constantly changing cultural phenomenon. Analyzing the responsibility of the employer and the educational institution, analyzing the possible solutions and pointing out the importance of the understanding and repercussion of the theme.

Keywords: internship; legislation; moral harassment; sexual harassment.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	7
1. FUNDAMENTOS DA LEI NO ESTÁGIO .....	9
1.1. Breve histórico das legislações do estágio .....	9
1.2. A Lei 11.788/08 e suas inovações .....	13
1.3. Conceituação de estágio .....	17
2. ASSÉDIO MORAL .....	21
2.1. Denominações, conceitos e características .....	21
2.2. Dos sujeitos do assédio moral .....	31
2.3. As espécies de assédio moral .....	32
3. ASSÉDIO SEXUAL .....	37
3.1. Disposições gerais .....	37
3.2. Dos sujeitos do assédio sexual .....	45
3.3. Tipos de Assédio Sexual .....	46
4. CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIDADES .....	49
4.1. As consequências .....	49
4.2. Da responsabilidade da empresa e da instituição de ensino .....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61

## INTRODUÇÃO

Atualmente, se conhece o conceito de estágio como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo, como disposto no artigo primeiro da Lei 11.788/08. Entretanto, é possível observar que esta definição já passou por diversas alterações através de uma breve análise histórica do desenvolvimento das legislações que tratam acerca do estágio no Brasil.

É possível notar a flexibilização do estágio através da análise histórica das legislações que eram anteriormente aplicadas, por meio de alterações que visavam apenas o benefício do setor produtivo. E, a partir disto é possível entender o vício entranhado na sociedade acerca da ideia de estágio.

Esse conceito dá razão à disparidade e, podemos facilmente notar diversos abusos, cometidos no ambiente laboral, sendo ele moral ou sexual.

Tratar-se-á das consequências na vida profissional, pessoal e acadêmica do estagiário que já sofreu algum tipo de assédio no local do estágio. Além de explorar as possíveis sanções e responsabilidade tanto no empregador quanto da instituição de ensino, que deveria supervisionar o aluno.

Apesar da problemática abordada ser antiga, atualmente é possível ver um maior reconhecimento do tema, mesmo que ainda esteja rodeado de preconceitos e, por isso que é fácil detectar o assédio ao estagiário, mas difícil encontrar uma doutrina ou jurisprudência acerca da problemática, afirmando que não é dado ao tema a devida importância.

Para se entender a complexidade do tema e sua repercussão na sociedade, será necessário a análise do assédio moral e sexual de forma destacada do tema, para posteriormente ser introduzido, juntamente com a análise do histórico da legislação. Tratando-se de uma pesquisa bibliográfica, para a conceituação de elementos chave visando à compreensão do tema.

Assim, no primeiro momento serão analisadas algumas legislações ao longo da história que retratavam sobre o conceito do estágio e suas principais características. Até chegar a legislação que se encontra em vigor atualmente e analisaremos as inovações trazidas por esta.

Na segunda parte será analisado o assédio moral decorrente do abuso de poder do empregador, conceituando-o, para que seja possível identificarmos no cotidiano. Serão abordadas as espécies de assédio moral, os sujeitos envolvidos e será feita uma análise da frequência deste ato.

Na terceira parte será tratado o assédio sexual, conceituando-o, analisando suas características e peculiaridades. Observar-se-á que este tipo de assédio sofre mais preconceitos do que o assédio moral, tendo como reflexo um número baixíssimo de denúncias, mesmo sendo este uma prática comum.

Por fim, será analisada a responsabilidade da empresa e da instituição de ensino, abordando os princípios e direitos violados do estagiário. Além disso é necessário analisar as consequências na vida profissional, pessoal e acadêmica, buscando uma forma de prevenção e atuação da instituição de ensino, quanto gestora do estágio.



## 1. FUNDAMENTOS DA LEI NO ESTÁGIO

### 1.1. Breve histórico das legislações do estágio

Tem-se como uma das primeiras menções ao estágio o Decreto<sup>1</sup> 4073 de 1942 que instituiu a lei orgânica do ensino industrial, que em seu artigo 47 estabeleceu:

Art. 47. Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.

Parágrafo único. Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realização de estágios, sejam estes ou não obrigatórios.

Contudo, não se pode falar do estágio como uma forma de aprendizado ou de aperfeiçoamento do processo apenas educativo, sendo mais uma tentativa de disponibilizar ao mercado uma mão de obra, não havendo uma efetiva conexão entre a escola e a empresa, ou seja, havia um conceito de estágio, entretanto este tinha uma concepção muito rudimentar.

A segunda norma aprestando o conceito e as características do estágio é a Portaria<sup>2</sup> nº1.002 de 1967 do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Vemos no artigo segundo da Portaria, que haveria a previsão da duração e do estágio, da existência de bolsa, seguro de acidentes pessoais e o horário do estágio. Há a previsão de uma intervenção da instituição de ensino perante a empresa no momento de contratação do estagiário, entretanto não há uma vinculação empregatícia da empresa com este. Podemos, portanto, notar um resquício de preocupação com a proteção do aluno e estagiário.

Em 1970, pelo do Decreto<sup>3</sup> 66.546, que visava a oportunidade do exercício de tarefas com especialidade mediante estágio prático em estabelecimento oficial e privado nas áreas de

---

<sup>1</sup> BRASIL. Decreto nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino fundamental, Rio de Janeiro, RJ. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

<sup>2</sup> BRASIL. Portaria nº 1.002 de 6 de outubro de 1967. Disponível em <[http://www.lex.com.br/doc\\_3416594\\_portaria\\_n\\_1002\\_de](http://www.lex.com.br/doc_3416594_portaria_n_1002_de)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

<sup>3</sup> BRASIL. Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do "Projeto Integração", destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em

engenharia, tecnologia, economia e administração, como previsto em seu artigo 1º. Ainda em seu artigo 2º e 3º havia uma previsão de bolsa de estudo, o que não geraria um vínculo empregatício. Este Decreto buscava beneficiar e aumentar a área do desenvolvimento do país, focando em obras, não mudando muito a visão do estagiário como uma mão de obra barata, que é explorada em prol do crescimento do governo.

Em 1971, a Lei<sup>4</sup> 5.692, instituiu em seu artigo 1º que o ensino do primeiro e segundo graus tem como objetivo proporcionar uma formação e preparar para o trabalho e exercício da cidadania, impondo a profissionalização das escolas secundárias. Prevendo em seu artigo 6º, que a habilitação profissional seria feita através do regime de cooperação com empresas ou entidades públicas, sendo feita sob forma de estágio, que não cria vínculo de emprego. Nesta lei, o estágio é tido como uma forma de complementar a formação do aluno, entretanto, ainda não era possível ver uma devida interação entre as instituições de ensino e a empresa ou ente público responsável pelo estágio do aluno.

Em 1972, foi instituído o Programa de Bolsa do Trabalho, através do Decreto<sup>5</sup> 69.927, que proporcionou aos estudantes de todos os graus de ensino a oportunidade de estagiar em empresas privadas ou órgãos públicos, como previsto em seu artigo 1º:

Art. 2º. Caberá ao Programa "Bolsa de Trabalho" proporcionar a estudantes de todos os níveis de ensino oportunidades de exercício profissional em órgãos ou entidades públicas ou particulares, nos quais possam incorporar hábitos de trabalho intelectual ou desenvolver técnicas de estudo e de ação nas diferentes especialidades.

No artigo 9º, temos a previsão da necessidade de relação entre a formação escolar e as tarefas que foram atribuídas pelo órgão ou entidade em que é feito o estágio, não tendo um vínculo empregatício.

---

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D66546impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

<sup>4</sup> BRASIL. Decreto nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5692impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

<sup>5</sup> BRASIL. Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972. Institui em caráter nacional, o Programa "Bolsa de Trabalho", Brasília, DF. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 12 outubro de 2017.

Art. 9º. Haverá direta e necessária relação entre a formação escolar seguida pelo estudante e as tarefas que lhe forem cometidas no órgão ou entidade onde preste serviços, para que seja considerado estagiário, sem vínculo de emprego.

Em 1977, a Lei<sup>6</sup> 6.494, que estabelecia, como previsto em seu artigo 1º, o estágio para estudantes de estabelecimentos de ensino superior e profissionalizante de 2º grau no Serviço Público Federal.

No artigo 2º vemos que o estágio curricular, previsto na Lei, trata-se de uma atividade de aprendizagem proporcionada ao estudante pela participação de situações reais de vida e trabalho de seu meio, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino, havendo, portanto, uma efetiva complementação a aprendizagem. Era possível haver um estágio em espaços distintos, como pela realização de projetos sociais.

No artigo 5º da Lei 6.494/77, havia a previsão de que a jornada da atividade de estágio deveria ser cumprida pelo estudante de forma compatível com o horário escolar. É possível ver também que há uma maior interferência das instituições de ensino, que buscava mostrar que a importância do estágio era no âmbito acadêmico, além do profissional e cultural.

A Lei 6.494/77 foi criticada por não ser tão rígida, proporcionando a contratação de muitos estagiários, havendo, portanto, uma fraude a lei no sentido de que o estagiário nada mais era do que um empregado disfarçado.

Em 1994 houve a alteração dos artigos 1º e do parágrafo primeiro do artigo 3º da Lei 6.494 de 1977, que passaram a ter a seguinte redação, dada pela Lei<sup>7</sup> 8.859 de 1994:

Art. 1º. As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

§ 1º os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar frequentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial.

---

<sup>6</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6494impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

<sup>7</sup> BRASIL. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8859impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8859impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

§ 2º o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente lei.

§ 3º Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

Art.3º.

§ 1º Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no § 3º do art. 1º desta lei.

Em 25 de setembro de 2008 houve a revogação, através do artigo 22 da Lei<sup>8</sup> 11.788, das leis aqui expostas, passando essa a vigorar. Esta lei, que permanece até hoje foi fruto do Projeto de Lei nº 473 de 2003.

---

<sup>8</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

## 1.2. A Lei 11.788/08 e suas inovações

A Lei<sup>9</sup> 11.788 apresenta uma nova concepção de estágio e prevê algumas grandes mudanças. Temos como requisitos para a caracterização deste a matrícula em uma instituição de ensino, a frequência regular a jornada de aulas, o termo de compromisso que deve conter três indivíduos: o estagiário, o concedente, ou seja, a pessoa jurídica que busca a contratação de um estagiário, e a instituição de ensino. Temos como o último requisito a compatibilidade entre as atribuições do estágio e os ensinamentos passados pela instituição de ensino.

Art. 3º. O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Deve haver um tratamento diferenciado com o estagiário dentro da empresa e o papel da instituição de ensino enquanto responsável por acompanhar e incorporar o estágio no processo pedagógico e de aprendizado, como mostra os parágrafos primeiro e segundo do artigo 1 da Lei 11.788/08.

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

---

<sup>9</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)> Acesso em: 13 outubro de 2017.

Outra alteração importante que foi apresentada retrata a duração e carga horária do estágio. Diferentemente das leis anteriores, em que o estagiário poderia cumprir um número de horas que fosse compatível com a sua jornada de aulas, a Lei 11.788/08 instituiu que deverá ser seguida uma carga horária diária de 4 horas, sendo 20 horas semanais, ou 6 horas diárias, sendo 30 horas semanais. A carga horária poderá ser reduzida pela metade em função do período de provas, mostrando que as inovações trazidas visam o benefício do estagiário.

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Para os cursos que alternam a cada período entre o ensinamento prático e teórico, a carga horária no momento em que no aluno não tenha aula teórica, o estágio poderá atingir até 40 horas semanais, como vemos no artigo 10, parágrafo primeiro da Lei 11.788/08.

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O tempo máximo de duração do estágio é de 2 (dois) anos, entretanto não tivemos uma previsão legal da duração do estágio de um portador de deficiência, sendo portando este uma exceção a regra prevista no artigo 11 da Lei 11.788/08.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Não há a previsão de um piso base para a bolsa-auxílio, entretanto esta e o vale-transporte são itens obrigatórios, se tratando de estágio não remunerado, sendo opcional para o estágio obrigatório.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

Apesar da lei criar abertura para as empresas adotarem a figura do estagiário como forma de promover a preparação para o trabalho produtivo em contrapartida limita o número de estagiários dentro de uma empresa de acordo com a relação ao número de funcionários efetivos.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

As empresas que forem oferecer o estágio deverão observar algumas obrigações, expostas no artigo 9 da Lei, para formalizar o processo dentre elas a obrigatoriedade do termo de compromisso entre o concedente, a instituição e o educando e zelar pelo cumprimento do mesmo, proporcionar condições para o aprendizado social, profissional e cultural do estagiário, dispor de um funcionário de seu quadro de pessoal com experiência profissional na área para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente, contratar seguro contra acidentes pessoais, havendo desligamento deverá entregar o termo de realização de estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas no período, enviar a instituição de ensino relatórios das atividades com periodicidade mínima de 6 (seis) meses.

Além disso, fica instituído após a vigência da lei 11.788 a concessão de 30 dias de recesso para o estagiário que concluir 12 meses em uma mesma empresa e respeitada proporção caso o período seja inferior a 12 meses. Na hipótese do estágio ser remunerado, o recesso também será remunerado, sem previsão de 1/3 adicional.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

A Lei 11.788/08 não previu nos seus artigos a possibilidade de haver horas extras a jornada de trabalho do estagiário, e por isso não se é permitido tal prática, podendo, portanto,

caso haja horas extras, pode ser equiparado a um vínculo empregatício, tendo o estagiário direito a equiparação salarial, INSS, FGTS, décimo terceiro, um terço do pagamento das férias, licença-maternidade, licença-médica, entre outros benefícios.

As inovações trazidas pela Lei 11.788/08 visam um maior foco no estagiário, que deve ter um tratamento diferenciado, tendo em vista que este deve iniciar no mercado de trabalho aliando seus conhecimentos fornecidos pela instituição de ensino e os conhecimentos do dia a dia do profissional da sua área, tendo esta atribuição uma grande importância na formação de cidadãos.



### 1.3. Conceituação de estágio

A legislação em vigor, Lei<sup>10</sup> 11.788/08, conceituou o estágio de uma forma moderna e inclusiva ao possibilitar que àqueles que possuem alguma deficiência ou frequentam a educação especial também possam participar do processo do estágio. Isto fica evidente logo em seu artigo 1º onde ainda conceitua o estágio como sendo parte do processo pedagógico e que visa o aprendizado e o desenvolvimento de competências para a vida cidadã e profissional.

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1 O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2 O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

A Lei prevê a existência de dois tipos de estágio: o obrigatório e o não obrigatório. Sendo o primeiro o estágio necessário para obtenção de aprovação na instituição de ensino, sendo previsto na grade curricular, e o segundo se dá de forma voluntária, ou seja, não é necessário para obtenção de aprovação no período.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Tanto o estágio obrigatório quanto o estágio não obrigatório, não gerarão vínculo empregatício com o cedente, conforme previsto no artigo 3º da Lei do estágio, exceto em casos de

---

<sup>10</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)> Acesso em: 14 outubro de 2017.

descumprimento dos requisitos descritos neste ou no caso de descumprimento de outros direitos do estagiário.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Pode-se notar uma aparente divergência entre o exposto na Lei 11,788/08, em que expressamente fala que pode haver estágio no decorrer do ensino médio e o artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>11</sup>, em que prevê a proibição do trabalho, exceto para aprendiz, do menor de 16 anos e o maior de 14 anos. É possível se observar que temos como regra geral apenas maiores de 16 anos no ensino médio, cabendo claro pequenas exceções e, neste caso deve ser observado o disposto no inciso XXXIII artigo 1º da Emenda Constitucional<sup>12</sup> 20 de 1988:

Art. 1º - A Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º - .....

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Portanto, caso o adolescente seja menor de 16 anos e esteja no ensino médio, não poderá estagiar. Com isto, já houve diversos problemas nos ensinos profissionalizantes, já que neste é necessário a efetuação do estágio, sendo obrigatório para obter a aprovação, necessitando o ingressante ter completado a idade mínima no momento em que o estágio se faz obrigatório.

---

<sup>11</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 14 outubro de 2017.

<sup>12</sup> BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1988. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm)> Acesso em: 14 outubro de 2017.

Tribunal de Justiça do Ceará TJ-CE – Apelação: APL 00045742520148060134 CE 0004574-25.2014.8.06.0134<sup>13</sup>

CONSTITUCIONAL. DIREITO À EDUCAÇÃO. IDADE MÍNIMA. FATO CONSUMADO.

- Trata-se de Apelação Cível interposta pelo Estado do Ceará (fls. 98/112), visando à reforma da sentença proferida pelo MM. Juiz da Vara Única da Comarca de Novo Oriente-CE (fls. 72/79), que concedeu a segurança pleiteada no Mandado de Segurança, com pedido de liminar, impetrado por Maria Sabrina Marques Oliveira, representada por sua genitora Maria Erilene Marques Oliveira, em face de ato praticado pela Diretora da Escola de Ensino Profissionalizante Maria Eudes Bezerra Veras e consistente na negativa de matrícula em razão de a impetrante não ter 14 anos completos.

- As preliminares arguidas pelo Estado do Ceará devem ser rejeitadas. Não há falar em nulidade no que tange à falta de notificação do Órgão de Representação do Estado, uma vez que a PGE apresentou as informações da autoridade coatora tendo, portanto, ciência de todos os atos processuais. Quanto ao alegado litisconsórcio necessário com a União, também não merece prosperar a tese do apelo, uma vez que o ato tido por ilegal emanou de diretora de escola técnica estadual, inexistindo fundamento jurídico que embase a inclusão da União no polo passivo.

- Decorre dos autos que o estágio supervisionado somente ocorrerá no segundo semestre do 3º ano de curso, ocasião em que a apelada já terá a idade mínima de 16 anos exigida pelo CNE. Desarrazoável seria não permitir que a recorrida frequentasse o referido curso, como insiste o Estado do Ceará, notadamente porque a impetrante completaria 14 anos logo após o início das aulas (31/março/2014), além de registrar boas notas durante todo o ensino fundamental (fls. 26/28).

- Ao defender o ato impetrado, o Estado do Ceará erige conduta contrária aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, especialmente porque o direito à educação é constitucionalmente protegido como dever do Estado e obrigação de todos, conforme estabelece o art. 205 da Carta Magna.

- Ao presente caso deve-se aplicar a teoria do fato consumado, utilizada para reconhecer situação de fato já consolidada pelo tempo, que não se mostra capaz de causar prejuízos a terceiros, guardando-se, assim, consonância com o princípio da razoabilidade.

- Apelação conhecida e desprovida. Sentença confirmada no Reexame Necessário. ACÓRDÃO: Vistos, relatados e discutidos estes autos, acorda a 4ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, em conhecer e negar provimento à Apelação do ESTADO DO CEARÁ, além de confirmar a sentença no Reexame Necessário. Fortaleza, 02 de setembro de 2015. FRANCISCO PEDROSA TEIXEIRA Presidente do Órgão Julgador VERA LÚCIA CORREIA LIMA Relatora PROCURADOR (A) DE JUSTIÇA.

Tribunal de Justiça do Ceará TJ-CE – Apelação: APL 00023098520128060145 CE 0002309-85.2012.8.06.0145<sup>14</sup>

REEXAME NECESSÁRIO E APELAÇÃO CÍVEL EM MANDADO DE SEGURANÇA - MATRÍCULA EM CURSO TÉCNICO DE ESCOLA ESTADUAL - LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO DA UNIÃO –

<sup>13</sup> TJCE – APL nº 0004574-25.2014.8.06.0134. Relatora: Vera Lúcia Correia Lima. Publicado em 2 de setembro de 2015. Disponível em <<https://tj-ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227751967/apelacao-apl-45742520148060134-ce-0004574-2520148060134>>. Acesso em: 14 de outubro de 2017.

<sup>14</sup> TJCE – APL nº 0002309-85.2012.8.06.0145. Relatora: Sérgia Maria Mendonça Miranda. Publicado em 24 de fevereiro de 2016. Disponível em <<https://tj-ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/308317768/apelacao-apl-23098520128060145-ce-0002309-8520128060145>>. Acesso em: 14 de outubro de 2017.

INEXISTÊNCIA - REQUISITO ETÁRIO EXIGIDO NA PORTARIA Nº 1089/2013 - OFENSA AO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE - FATOS PRECEDENTES DESTA CORTE DE JUSTIÇA - APELO E REEXAME NECESSÁRIO CONHECIDOS E DESPROVIDOS - SENTENÇA MANTIDA.

1. O direito à educação é garantia constitucional que não pode ser restringido por norma de hierarquia inferior, devendo o Estado e a sociedade promover recursos para tornar possível o acesso aos meios mais elevados de progresso intelectual.
2. Não se vislumbra razoável a restrição advinda do requisito etário exigido na Portaria nº 1089/2013 - SEDUC, mormente se consideramos o dever constitucional do Estado de assegurar aos jovens, prioritariamente, o direito à educação e à qualificação profissional.
3. Não há interesse da União na lide, vez que a Portaria nº 1.033/2012 é da esfera do Poder Estadual, não havendo que se falar em litisconsórcio passivo necessário da União.
4. A fixação de idade mínima para admissibilidade em curso técnico contraria direito básico garantido na Constituição Federal, ou seja, o Estado deve garantir a todo estudante, criança ou adolescente, o acesso aos níveis mais elevados do ensino de acordo com a capacidade de cada um, não estabelecendo critério etário (art. 205, CF).
5. O Estatuto da Criança e do Adolescente, nos artigos 53 e 54, também prescreve que a criança e o adolescente têm direito à educação visando o desenvolvimento da pessoa, preparo para o exercício da cidadania, bem como é dever do Estado a progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio.
6. O impetrante preenche todos os requisitos para cursar o ensino técnico de nível médio, sendo indeferida sua matrícula apenas pelo critério etário, sob alegação de que deveria, obrigatoriamente, ter idade superior a 16 (dezesseis) anos no ingresso do estágio.
7. No momento do estágio obrigatório, que será no segundo semestre do terceiro ano de curso, o impetrante já terá completado a idade mínima de 16 anos, o que demonstra ser ilegal sua não admissibilidade no nível médio.
8. A Resolução do CNE/CEB (Conselho Nacional de Educação), que dispõe sobre a realização do estágio supervisionado com a idade mínima de 16 (dezesseis) anos completos, também prevê no art. 2º, § 4º, uma elasticidade no prazo de 3 (três) para 5 (cinco) anos quando houver necessidade de realização do estágio obrigatório em momento posterior.
9. Conheço do Reexame Necessário e do Recurso Apelatório, contudo para lhes negar provimento, mantendo incólume a sentença recorrida, em consonância com o parecer ministerial. ACÓRDÃO: Vistos, relatados e discutidos os presentes autos Acorda a 6ª Câmara Cível do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, por unanimidade, em conhecer do Apelo e da Remessa Necessária para lhes negar provimento, mantendo incólume decisão hostilizada por não reclamar retoque, nos termos do voto da Relatora. SÉRGIA MARIA MENDONÇA MIRANDA Presidente do Órgão Julgador e Relatora Procurador (a) de Justiça.

## 2. ASSÉDIO MORAL

### 2.1. Denominações, conceitos e características

É fácil afirmar, que o indivíduo tem uma tendência, não só no local laboral, a ser influenciado de diversas formas, muitas vezes sem realizar as devidas análises a conduta utilizada no cotidiano. E, este defeito faz com que, muitas vezes, propaguemos uma atitude que possui um aspecto negativo tanto na vida econômica, social e pessoal de um outro indivíduo.

O assédio moral é um tema que vem aparecendo com bastante frequência em todos os noticiários nos últimos anos, entretanto este assunto não é novo e se arrasta desde as primeiras das relações de trabalho, estando introduzido na cultura mundial. E, recentemente, esta cultura de tolerância a essas agressões vem perdendo um pouco força e, as vítimas criando coragem para expor os abusos cometidos.

Pode-se conceituar o assédio moral como toda e qualquer conduta, repetida durante o período laboral, que persiga, denigre ou humilhe algum funcionário em seu ambiente de trabalho, podendo ser de forma pública ou não, sendo, portanto, o abuso de poder de maneira sistematizada e repetitiva.

Na maioria das vezes, pressupõe-se que haja um desequilíbrio entre as partes, tornando um indivíduo mais vulnerável. Entretanto, sabemos que qualquer um pode ser vítima de assédio moral no trabalho, muitas vezes por pertencer a uma minoria que é tida como ponto fraco como mulheres, negros, estagiários, pessoas com uma personalidade mais contida, entre outros grupos.

A ideia de uma tipificação de conduta ou grupo social como natural e normal, excluindo todas as outras possibilidades, geram uma violência, através da exclusão dessas minorias. Isso se confirma em um estudo feito por alunos de Serviço Social de uma faculdade do Distrito Federal<sup>15</sup>, em 10 de julho de 2015, em que foram entrevistados 1.200 pessoas, para saber qual

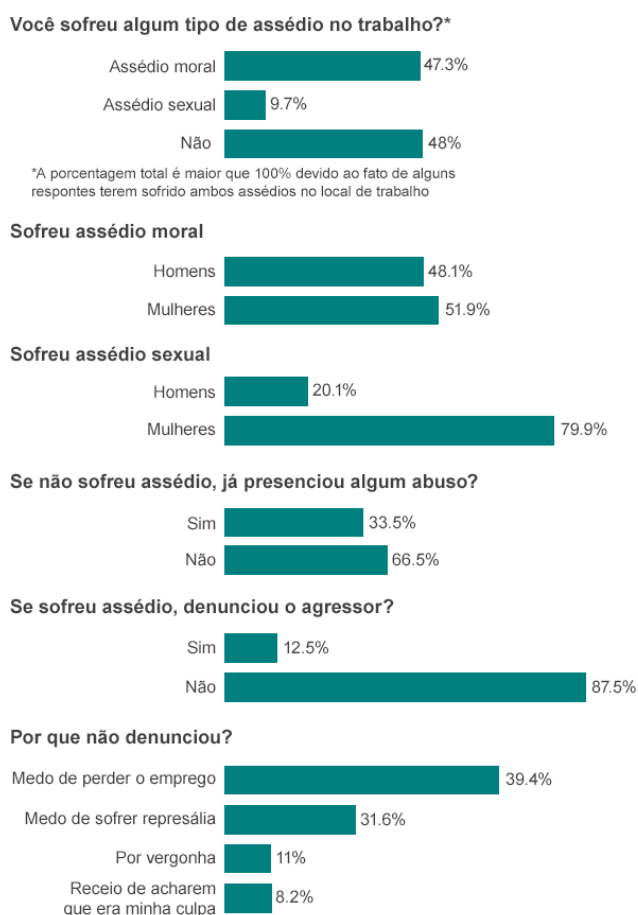
---

<sup>15</sup> PROJEÇÃO. Disponível em < <https://www.projecao.br/Faculdade/Noticias/Ler/20473/mulheres,-graduados-e-homossexuais-sao-os-que-mais-sofrem-assedio-moral-no-trabalho,-mostra-pesquisa-de-alunos-de-servico-social-do-guara-e-ceilandia>>. Acesso em 15 de outubro de 2017.

o perfil das vítimas do assédio moral e, o resultado foi que as mulheres e os homossexuais são os grupos que mais sofrem com este tipo de assédio.

A postura de muitas empresas busca trabalhar com a execução de metas que são premiadas e geram mais poder, fazendo com que os seus empregados estejam inseridos em um ambiente de alta concorrência e, tratando o indivíduo que não bateu a meta com menosprezo, gerando assim a propagação de um comportamento agressivo e, incentivando seus funcionários a ter este tipo de atitude.

Gráfico 1 – Incidência de assédio moral no ambiente de laboral<sup>16</sup>



Fonte: Pesquisa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho  
Junho de 2015 / Vagas.com



Fonte: Vagas.com

<sup>16</sup> VAGAS.COM. Pesquisa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Disponível em <<https://institutoparacleto.org/2015/06/19/assedio-moral-cultura-e-local-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

Uma pesquisa realizada pelo Vagas.com e divulgada pela BBC, enviou um questionário a 70 mil profissionais da sua base de dados e, o resultado mostrou que 47,3% dos profissionais afirmaram terem sofrido assédio moral e, desse percentual 51,9% eram mulheres, enquanto 48,1% eram homens.

Podemos observar também, que dos 48% que afirmaram não terem sofrido nenhum assédio, 33,5% afirmam que já presenciaram algum abuso, enquanto 66,5% afirmaram nunca terem presenciado.

Ao analisarmos o percentual de profissionais que sofreram assédio e o percentual de apenas 12,5% que denunciou o agressor, contra 87,5% de vítimas que não denunciaram, percebemos que mesmo com o aumento de denúncias ao longo de décadas, ainda temos uma visão cultural de que a vítima irá ter mais prejuízo caso denuncie o ofensor.

Dentre os motivos apresentados na pesquisa temos que, o medo de perder o emprego corresponde ao motivo mais frequente, com 39,4% dos casos, e o medo de sofrer represálias atingiu 31,6% dos profissionais, além da vergonha, que atingiu 11%, e o medo de acharem que a culpa foi da vítima, com 8.2%.

Podemos observar diversos estudos acerca da ampliação do tema em questão, como o estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho no ano de 2011, 42% dos brasileiros dizem já ter sofrido assédio moral no trabalho.

Esses dados apesar de não ser uma verdade, estes dados são reflexos de uma representação da realidade de uma porção da sociedade, ou seja, são uma forma de relato sobre a sociedade. Segundo Howard S. Becker, em seu livro *Falando da sociedade*:

Para simplificar, uma “representação” da sociedade é algo que alguém nos conta sobre algum aspecto da vida social. Essa definição abarca um grande território. Num extremo situam-se as representações comuns que fazemos uns para os outros como leigos, no curso da vida diária (BECKER, 2007, p. 12).<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> BECKER, Howard S. *Falando da sociedade*. Disponível em <<http://www.ruras.ufscar.br/wp-content/uploads/2016/09/Falando-da-Sociedade-Howard-S.-Becker.pdf>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

No caso do estagiário a situação é ainda mais complicada, pois geralmente são jovens sem experiência, que estão ingressando no mercado de trabalho e por essa condição acabam se tornando alvos mais vulneráveis por estarem em busca do constante aprendizado e de uma futura efetivação.

A cultura, assim como as normas jurídicas, está em constante mudança, essa sempre acompanhando aquela. A partir da análise histórica, podemos ver o quanto o conceito de estágio foi alterado ao longo dos anos. Entretanto, quando tratamos do assédio moral cometido contra um estagiário, parece unanime a resposta de que este está lá para aprender e que deve ver como é o mercado em que está optando por seguir sua carreira profissional.

Embora tenhamos esse crescente na aparição de denúncias de casos, é possível notar através jurisprudencial, ao se referir do assédio moral no que tange o estagiário, que ainda há pouca incidência de denúncias e consequentemente de processos, mesmo se tratando de um abuso em que estes lidam em seu cotidiano.

Em muitos dos casos, o agressor, que tem como função orientar o estagiário, se vê com mais poder do que este e, atribui funções que não agregam nada ao seu conhecimento para a formação profissional ou até mesmo coagindo para que passe do horário estipulado assim como seus colegas de trabalho, buscando denegrir e menosprezar o estagiário, quebrando, portanto, o termo de compromisso assinado.

Tribunal de Justiça de Rondônia TJ-RO - Apelação : APL 10052994220068220001  
RO 1005299-42.2006.822.0001 - Inteiro Teor<sup>18</sup>

PODER Tribunal 1ª	JUDICIÁRIO	DO de Câmara	ESTADO DE	RONDÔNIA Justiça Cível
Data	de	distribuição		:04/12/2008
Data	de	redistribuição		:05/05/2010
Data	de	julgamento		:25/01/2011

1005299-42.2006.8.22.0001

Apelação

<sup>18</sup> TJRO – APL nº 10052994220068220001. Relator: Juiz Osny Claro de Oliveira Junior. Julgado em 25 de janeiro de 2011. Disponível em <<https://tj-ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/308317768/apelacao-apl-23098520128060145-ce-0002309-8520128060145>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.



Origem : 00529959120068220001 Porto Velho/RO (7ª Vara Cível)  
Apelante : Eloá Cristina Belarmino Ramos da Silva  
Advogadas : Jéssica Peixoto Cantanhêde (OAB/RO 2.275) e Josyléia Silva dos Santos Melo (OAB/RO 2.188)  
Apelado : Banco da Amazônia S/A  
Advogado : Marcelo Longo de Oliveira (OAB/RO 1.096)  
Relator : Juiz Osny Claro de Oliveira Junior  
Revisor : Desembargador Sansão Saldanha

#### EMENTA

Apelação cível. Danos morais. Assédio moral no ambiente de trabalho. Violação do terceiro princípio da Constituição Federal previsto em seu art. 1º, inciso III, que menciona a dignidade da pessoa humana.

Conduta abusiva, agressiva e vexatória no ambiente de trabalho por superior hierárquico caracteriza dano moral.

Cabe responsabilidade ao empregador por atos abusivos praticados por seus funcionários em ambiente de trabalho em relação a estagiário em serviço.

#### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os desembargadores da 1ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, na conformidade da ata de julgamentos e das notas taquigráficas, em, POR UNANIMIDADE, DAR PROVIMENTO AO RECURSO NOS TERMOS DO VOTO DO RELATOR.

Os desembargadores Sansão Saldanha e Moreira Chagas acompanharam o voto do relator.

Porto Velho, 25 de janeiro de 2011.  
JUIZ OSNY CLARO DE OLIVEIRA JUNIOR  
RELATOR

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE RONDÔNIA  
Tribunal de Justiça  
1ª Câmara Cível

Data de distribuição : 04/12/2008  
Data de redistribuição : 05/05/2010  
Data de julgamento : 25/01/2011

1005299-42.2006.8.22.0001 Apelação  
Origem : 00529959120068220001 Porto Velho/RO (7ª Vara Cível)  
Apelante : Eloá Cristina Belarmino Ramos da Silva  
Advogadas : Jéssica Peixoto Cantanhêde (OAB/RO 2.275) e Josyléia Silva dos Santos Melo (OAB/RO 2.188)  
Apelado : Banco da Amazônia S/A  
Advogado : Marcelo Longo de Oliveira (OAB/RO 1.096)  
Relator : Juiz Osny Claro de Oliveira Junior  
Revisor : Desembargador Sansão Saldanha

#### RELATÓRIO

Trata-se de recurso de apelação interposto por Eloá Cristina Belarmino Ramos da

Silva em face da sentença, de fls. 162/169, proferida pelo Juízo da 7ª Vara Cível da Comarca de Porto Velho, nos autos da ação ordinária de danos morais promovida em desfavor do Banco da Amazônia S/A, que, ao julgar improcedentes os pedidos iniciais, a condenou ao pagamento das custas e honorários advocatícios da parte contrária, arbitrados em R\$800,00 (oitocentos reais).

Informa a apelante que, na época dos fatos, era acadêmica de Ciências Contábeis, cursando o 5º período da Faculdade Uniron.

Na data de 21 de novembro de 2005, por intermédio da faculdade, firmou um contrato de estágio com o apelado, com previsão para o término em 21 de novembro de 2007, tendo como jornada de estágio das 12h às 18h.

Aduz a apelante que sofrera danos morais em função de atos oriundos da gerência do apelado, especificamente da Srª. Rosilda Hofman.

Narra a apelante que sofrera comentários por parte da Srª. Rosilda na frente de outros funcionários do banco.

Alega que era coagida a sair após o horário acordado entre as partes, e que, em razão disso, teve uma discussão com a Srª. Rosilda.

Por esta razão fora a apelada transferida de setor.

Expõe que, no dia 2 de janeiro de 2006, ao chegar em seu setor de trabalho, fora surpreendida pela Srª. Rosilda, que na frente dos funcionários do banco e clientes, de maneira grosseira passou a gritar que não a queria lá.

Acresce que adoeceu, ficando internada por duas semanas e que ao retornar para trabalhar fora dispensada sem maiores explicações.

Ao final, requer o provimento do recurso afim de ver reformada a sentença a quo, julgando procedente o pedido da inicial, bem como a condenação da apelada ao pagamento de indenização por danos morais, e a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Contrarrazões apresentadas as fls. 194/200, a apelada pugnou pelo não provimento do presente recurso para manter incólume a decisão a quo em todos os seus termos.

É o relatório.

## VOTO

JUIZ OSNY CLARO DE OLIVEIRA JUNIOR

O recurso é próprio e tempestivo. Logo, dele conheço.

O fato narrado revela que a apelada recebera tratamento hostil em seu ambiente de trabalho, conforme fartamente relatado pelas testemunhas que confirmaram os atos em seus depoimentos.

Do depoimento das testemunhas:

[...] tratava-se de um mutirão e por volta das 18:30h a autora disse que iria embora por causa da faculdade, foi no momento que a Srª. Rosilda, supervisora substituta, disse que se a autora fosse embora não precisava retornar; que neste mesmo dia a supervisora Suelen procurou o gerente Cláudio e disse que não concordava com a

atitude tomada por Rosilda, pois a autora estava trabalhando além da sua jornada normal; [...], Que o depoente se sentia constrangido quando era chamado à atenção por Rosilda na presença de outras pessoas; [...] -(depoimento de Marcos Antônio Oliveira Silva, fl. 138).

[...] que as 18:30 horas a autora comentou que iria embora, no momento em que a Rosilda aferiu se ela fosse não deveria retornar; que no dia seguinte a autora não foi trabalhar no setor FNO, porque foi transferida para trabalhar em outro setor (atendimento-cobrança); [...] Que já se sentiu constrangido quando foi chamado à atenção por Rosilda na presença de outras pessoas; [...] que Rosilda é uma pessoa de personalidade difícil, [...] (depoimento de Walnner Silva dos Santos, fl. 140).

Que presenciou Rosilda dizer à autora quando ela mencionava que iria embora para a faculdade, fato ocorrido após às 18:00 horas, que se a autora fosse embora não deveria retornar mais; [...] Que a providência do Banco foi transferir a autora de cessão por uma tentativa de evitar transtornos e conflitos entre as partes. (depoimento de Dimas Henrique Muniz Bezerra, fl. 141).

Assédio moral deve ser entendida como toda e qualquer conduta abusiva, agressiva e vexatória no ambiente de trabalho, que pode manifestar-se por uma comunicação hostil, gestos, palavras, comportamentos, dentre outras características capaz de oferecer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do trabalhador.

A conduta antijurídica, no caso, caracteriza-se pela manifesta intenção do agressor de diminuir e desvalorizar a vítima.

O assédio moral constitui violação do terceiro princípio fundamental previsto na Constituição Federal em seu artigo 1º, inciso III, que menciona a dignidade da pessoa humana.

A este respeito esta Corte já se pronunciou;

Responsabilidade civil. Ação de indenização. Prejuízo extrapatrimonial. Assédio moral no ambiente de trabalho. Ofensa ao princípio constitucional da dignidade humana. O assédio moral no ambiente de trabalho constitui-se em uma clara violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º da Carta Magna como um dos direitos fundamentais do homem, que, como tal, deve ser respeitado e valorizado em qualquer tipo de relação, notadamente na empregatícia. Comprovado o comportamento anti-ético do funcionário do ente público, que afasta do serviço subordinado, utilizando-se de atestado médico ilegal, bem como denegrindo sua imagem, submetendo a parte à situação constrangedora, impõe-se o dever do ente público demandado de indenizar a vítima pelos danos morais sofridos. POR UNANIMIDADE, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO NOS TERMOS DO VOTO DO RELATOR. (TJ/RO - Apelação Cível nº.100.003.2006.008111-0, 1ª Câmara Cível, Revisor Des. Eurico Montenegro (PRESIDENTE)).

Assim, exsurge dos autos o irrefutável dano moral decorrente da perseguição perpetrada pela preposta da apelada contra a apelante, não restando dúvida de que esta passou por momentos de extrema angústia, revolta e aflição, ante a impossibilidade de exercer com mínima tranquilidade a função para a qual fora contratada.

Somando-se a isto, tem-se que a empresa apelada deve responder objetivamente pelos danos morais causados em decorrência de atos praticados por seu funcionário,

que por exercerem suas funções hierárquicas acabam por agir arbitrariamente sobre seus subordinados.

Embora a Sr<sup>a</sup> Rosilda não desempenhe função hierárquica no banco em relação à apelante, tem-se que, por ser funcionária de carreira, acaba por assim se achar superior em relação aos demais funcionários, conforme relatado nos depoimentos colhidos.

Assim, uma vez caracterizado o prejuízo moral causado à apelante, oriundo do assédio moral ruidoso perpetrado pela funcionária do banco, cumpre proceder à análise do quantum indenizatório.

Como sabido, a quantificação do dano moral permanece a cargo da doutrina e da jurisprudência, predominando no Direito Brasileiro o critério do arbitramento judicial (Art. 944, CC), tendo-se em conta que a reparação do dano moral tem duplo caráter compensatório para a vítima e punitivo para o ofensor.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso de apelo para o fim de julgar procedente o pedido formulado na inicial, condenando o apelado no pagamento de indenização pelos danos morais suportados pela apelante que arbitro em R\$10.000,00 (dez mil reais).

É o voto.

Além deste caso, temos outra situação que é muito recorrente, em que a estagiária é cobrada por metas que eram cada vez maiores, mostrando que ao invés de cumprir a função de aprendizado em um ambiente adequado e sadio, a estagiária era cobrada de maneira excessiva e vexatória pela empresa.

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região TRT-21 - RECURSO ORDINARIO : RO 796200500521000 RN 00796-2005-005-21-00-0 - Inteiro Teor<sup>19</sup>

Poder Judiciário

Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho - 21ª Região

RO nº 00796-2005-005-21-00-0

Acórdão nº 66.616

Recurso Ordinário nº 00796-2005-005-21-00-0

Desembargador Relator: Carlos Newton Pinto

Recorrente: Banco do Estado de São Paulo S.A - BANESPA

Advogados: Joaquim Manoel de Meiroz Grilo Raposo e outros

Recorrida: Vanessa Guedes dos Santos Araújo

---

<sup>19</sup> TRT – RO nº 796200500521000 RN 00796-2005-005-21-00-0. Relator: Carlos Newton Pinto. Julgado em 10 de maio de 2007. Disponível em <<https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15522175/recurso-ordinario-ro-796200500521000-rn-00796-2005-005-21-00-0?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

Advogado: Gustavo Borges da Costa e outros  
Origem: 5ª Vara do Trabalho de Natal

Ementa: - 1. danos morais - configuração - manutenção do julgado.

1. Utilizando-se o empregador de condutas constrangedoras ou vexatórias, causadoras de sofrimento ao empregado, deverá ser responsabilizado por tais atos, em respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Indenização por danos morais que se mantém em grau recursal.

2. recurso conhecido e desprovido. I RELATÓRIO

Vistos, etc.

Recurso Ordinário interposto pelo Banco do Estado de São Paulo S. A - BANESPA, em face da decisão prolatada pela M. M. 5ª Vara do Trabalho de Natal/RN, na reclamação trabalhista ajuizada por Vanessa Guedes dos Santos.

A r. sentença às fls. 94/98, julgou procedente o pedido formulado pela autora e condenou a reclamada ao pagamento da quantia de R\$(dez mil reais), à título de danos morais.

Recurso ordinário interposto pelo Banco (fls. 100/114) em que afirma não ter procedido a qualquer ato ilícito contra a reclamante, tampouco utilizou-se de cobranças excessivas ou vexatórias no cumprimento das metas estabelecidas pela empresa. Aduz que não foram apresentadas provas a ensejar o pretensão direito à reparação por danos morais. Pugna, assim, pela improcedência da reclamação ou, caso configurado o dano, que a este seja arbitrado um valor razoável a fim de evitar enriquecimento sem causa da demandante.

Contra-razões ao recurso - fls. 120/124, pela manutenção do julgado.

A douta Procuradoria Regional do Trabalho, no parecer de fls. 129/135, manifesta-se pelo conhecimento e desprovimento do recurso.

## II - FUNDAMENTAÇÃO

### II.1 Admissibilidade

Recurso tempestivo. (ciência da decisão em 22.09.2005 - fl. 94 e protocolização das razões em 27.09.2005 - fl. 99); representação regular - fl. 75; custas e depósito recursal recolhidos a tempo e modo - fls. 115 e 116; alçada fixada na inicial que atende ao limite legal. Conheço.

Conheço também das contra-razões interpostas a tempo e modo.

### II.2 Mérito

O presente recurso cinge-se a discussão quanto ao conteúdo decisório de primeiro grau que condenou a ora recorrente na indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

O Banco assevera que não procedeu a nenhum ato ilícito e nem agiu de maneira vexatória de forma a constranger a reclamante para que cumprisse as metas estabelecidas pela empresa. Cita que não foram apresentadas provas a ensejar a pretensão reparação de suposto assédio moral perpetrado contra a reclamante. Por fim, dispõe que não há nexo causal entre a conduta praticada pela empresa e o suposto dano (assédio moral).

Da análise dos autos, verifica-se que a reclamante era estagiária. Da análise dos autos, verifica-se que a reclamante era estagiária e laborou para o Banco do Estado de São Paulo a partir de 17 de fevereiro de 2003. Inicialmente laborava no auto-atendimento e posteriormente no pré-atendimento, função esta que requer maior contato com os clientes, e permitiu acesso ao sistema informatizado, através do terminal de computador, possibilitando mais vendas dos produtos e serviços prestados pelo Banco. Com o melhoramento de seu desempenho foi-lhe também imputadas maiores responsabilidades, passando a empresa a exigir maior dedicação da reclamante no cumprimento de metas estabelecidas pelo Banco. Ocorre, porém, que as atitudes da

empresa progrediram para cobranças vexatórias, com forte pressão psicológica que afetaram a saúde física e mental da reclamante. Fato observado através dos depoimentos da Sra. Vanessa Puigseck de Matos Moraes e reproduzidos pelo douto juízo a quo em sentença, restando confirmadas as declarações da reclamante de que nas reuniões realizadas havia cobrança das vendas dos produtos do banco. Nelas, participavam o gerente geral e gerente operacional, ocasião em que faziam pressão para que os estagiários atingissem as metas sob pena de demissão, sendo inclusive taxadas de incompetentes (ela depoente e mais 03 colegas estagiárias), tendo o gerente Júnior humilhado reiteradamente a reclamante na frente das colegas e na frente dos clientes do banco. Fato que muitas vezes resultava em choro, inclusive tendo desencadeado a gastrite apontada nos documentos médicos juntados com a inicial. É cediço que o empregador detém o poder diretivo, podendo administrar seu empreendimento de forma a auferir lucros de seu trabalho. Entretanto, seus procedimentos devem ser pautados por medidas legítimas, devendo abster-se de condutas constrangedoras ou vexatórias, que possam comprometer a saúde física e mental de seus empregados. As pressões exercidas para o atingimento de metas, revestidas nas formas de humilhações e situações vexatórias configuram ato ilícito do empregador.

A indenização deve configurar impedimento à perpetuação de comportamentos irresponsáveis de empregadores que extrapolam os limites do razoável, sem nenhum respeito às garantias fundamentais. A indenização deve configurar impedimento à perpetuação de comportamentos irresponsáveis de empregadores que extrapolam os limites do razoável, sem nenhum respeito às garantias fundamentais. A reparação pecuniária tem por escopo a compensação pela dor da vítima, a busca da justa reparação e o resgate da dignidade do empregado ofendido, bem como em respeito à honra e a imagem das pessoas, em respeito ao art. 5º, inciso X da Constituição da República.

Pontuando as situações ocorridas no interior do Banco e verificando fundadas as alegações, o douto juízo a quo aplicou a reclamada, condenação por danos morais (assédio) no percentual de R\$(dez mil reais). Registre-se que o critério para fixação do quantum indenizatório atende ao princípio da proporcionalidade e que o juiz tem livre convencimento para apreciar o conjunto probatório dos autos, nos termos do art. 131 do CPC. Portanto, o quantum é proporcional ao dano sofrido. III - CONCLUSÃO Diante do exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento.

Acordam os Desembargadores Federais e as Juízas do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso. Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recurso. Sala das Sessões, 10 de maio de 2007.

Carlos Newton Pinto  
Desembargador Relator

Publicado no DJE/RN nº 11469, em 19/05/2007 (sábado). Traslado nº 213/2007.

É importante sabermos identificar quando ocorre um assédio moral, para que possamos nos conscientizar de que somos vítimas ou de que uma pessoa bem próxima é vítima deste abuso. Temos, com base na cartilha do Ministério Público Federal [10], como as principais formas de cometer um assédio moral a tentativa de afetar a reputação e a vida social da vítima, criticando constantemente, dando tarefas impossíveis, fazendo ameaças verbais, invadindo a privacidade, dando tarefas que não irão agregar nada o crescimento profissional, obrigando a trabalhar excessivamente e ameaçando de perder o estágio caso denuncie os abusos a alguém.

## 2.2. Dos sujeitos do assédio moral

No assédio moral temos a presença de dois agentes, o agressor e a vítima. Os possíveis sujeitos passivos são:

- a) Colega de trabalho;
- b) Empregado;
- c) Empregador; e
- d) Estagiário.

Enquanto os possíveis sujeitos ativos são:

- a) Praticado por superiores contra estagiário;
- b) Praticado pelo próprio colega de trabalho;
- c) Praticado por um preposto do empregador;
- d) Praticado por familiares do empregador; e
- e) Praticado pelo empregado

Existe a possibilidade de haver assédio moral por parte de servidores públicos, desrespeitando o princípio da não-discriminação e, portanto são reconhecidos como inconvenientes inaceitáveis, tendo sido reconhecido como um ato de improbidade administrativa.

### 2.3. As espécies de assédio moral

O assédio moral pode acontecer de diversas maneiras e, para esclarecer melhor o assunto e facilitar sua identificação, a doutrina subdivide o tema em diversas classificações, buscando assim abranger as possíveis variantes.

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira<sup>20</sup> divide o assédio moral em: o assédio moral descendente, assédio moral horizontal, assédio moral ascendente, assédio moral misto e o assédio moral institucional.

O assédio moral organizacional é o que mais acontece na sociedade, sendo aquele em que o indivíduo se utiliza da sua posição hierárquica e comete o assédio contra seus subordinados. Na maioria das vezes, os empregados se sentem coagidos, mas preferem se manter em silêncio. Este tipo de assédio só demonstra a incapacidade de liderança e a falta de competência do superior.

Este tipo de assédio moral é o que vemos acontecer com os estagiários, que, ao serem designados para os seus responsáveis na empresa, estes se intitulam como superior hierárquico daquele e devido a sua inexperiência, sua vontade de ser prestativo, de buscar maiores conhecimentos e de ser efetivado, muitas vezes acaba aceitando algumas tarefas que não estimulam o desenvolvimento profissional, sendo apenas uma tarefa em que o superior hierárquico menospreza o estagiário tanto quanto indivíduo como profissional, tratando-o como um incapaz.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 - Recurso Ordinário: RO 00010487420135040301 RS 0001048-74.2013.5.04.0301<sup>21</sup>

WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS COM DANÇA E REBOLADO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.

---

<sup>20</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

<sup>21</sup> TRT – RO nº 00010487420135040301 RS 0001048-74.2013.5.04.0301. Relator: Roberto Antonio Carvalho Zonta. Julgado em 9 de dezembro de 2015. Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266851001/recurso-ordinario-ro-10487420135040301-rs-0001048-7420135040301>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.



As reuniões motivacionais com dança e rebolado, submetendo os trabalhadores a "gritos de guerra", com exposição ao ridículo, implicam assédio moral organizacional. Hipótese em que caracterizada a conduta patronal genérica composta pela denominada gestão por estresse ou straining. Indenização devida.

Acordão

por unanimidade, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE para condenar a reclamada ao pagamento de: a) indenização por danos morais, a título de assédio moral organizacional, em R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) indenização por danos morais, no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), pela prática de revistas vexatórias; e c) condenar a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação. Juros e correção monetária na forma da lei vigente à época da liquidação de sentença. Reverte-se à ré a responsabilidade pelo pagamento das custas de R\$ 200,00 (duzentos reais), as quais são calculadas sobre o valor da condenação que é fixado provisoriamente em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

O assédio moral horizontal é aquele em que o agressor e a vítima possuem o mesmo nível hierárquico. De maneira geral, este tipo de assédio moral ocorre devido a competição nas empresas para mostrar quem é mais capaz. Na maioria dos casos não ocorre interferência do superior hierárquico e nem dos próprios colegas de trabalho.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 00002087220125020263 SP 00002087220125020263 A28<sup>22</sup>

ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS E TRATAMENTO DEPRECIATIVO POR PARTE DOS COLEGAS. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Com efeito, a ocorrência de pressão desproporcional por resultados, tendente a violar a função social da propriedade ou a dignidade da pessoa humana, bem como o tratamento ofensivo por parte de companheiros de trabalho, constituem atos ilícitos aptos a gerar variados danos na vida do empregado. São fatos constitutivos da pretensão à indenização por danos morais, cujo ônus da prova incumbe à parte autora, nos termos dos artigos 818, CLT e 333, I, CPC, e do qual se desvencilhou a contento. In casu, a obreira logrou demonstrar o assédio moral vertical, caracterizado pela conduta intransigente de sua superiora hierárquica, ao realizar cobranças excessivas para o cumprimento de metas. Comprovado, também, o assédio moral horizontal, sob o olhar complacente da empresa, em razão das ofensas sofridas pela demandante por parte de seus colegas de labor, que lhe dirigiam epítetos depreciativos como "louca" e "gardenal". Desse modo, é evidente a responsabilidade patronal, tanto pelo assédio vertical quanto pelo horizontal, haja vista que incumbe à empresa velar pela qualidade do ambiente de trabalho e, por consequência, nos casos em que essas condições se revelem hostis, arcar com responsabilidades pelos danos ocasionados, que são atinentes ao perfil da atividade e compõem os riscos do negócio. Constata-se, portanto, que toda a situação vivenciada pela obreira na reclamada importa indenização por dano moral, em vista do notório atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu constrangida, humilhada e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), resultando malferidos os princípios da igualdade (art. 5º, caput, CF) e da

---

<sup>22</sup> TRT – RO nº 00002087220125020263. Relator: Ricardo Artur Costa Trigueiros. Julgado em 9 de dezembro de 2014. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202354259/recurso-ordinario-ro-2087220125020263-sp-00002087220125020263-a28>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

dignidade humana (art. 1º, III, CF). Todas estas práticas, reveladas pela prova, são intoleráveis numa sociedade que busca alcançar um novo patamar civilizatório, e pedem resposta dura do Judiciário em vista da afronta a direitos fundamentais. Recurso da reclamante ao qual se dá provimento no particular.

O assédio moral ascendente é o mais raro dos tipos de assédio e, ocorre quando um subordinado ou empregado agride um superior hierárquico. E as formas mais fáceis de compreender como ocorre este tipo de assédio é quando o superior hierárquico não é aceito na sua equipe, fazendo com que o subordinado use deste artifício como uma forma de protesto por achar que este não tem capacidade de estar neste cargo. E, na maioria das vezes o superior hierárquico não irá relatar a empresa o que está ocorrendo, já que poderão achar que ele não possui o instinto de liderança.

O assédio moral misto é aquele em que a vítima sofre agressões de ambos os lados, dos colegas de trabalho e do seu superior hierárquico. Ocorre que, quando um superior hierárquico comete o assédio moral contra um subordinado, ele acaba por incentivar este tipo de atitude em sua equipe, que começa a imita-lo. Podemos afirmar que este é um outro tipo de assédio em que os estagiários enfrentam em seu dia a dia, já que ele é visto como o mais inferior na empresa.

O assédio moral institucional ocorre quando a própria empresa prega e pratica o assédio moral contra seus funcionários, não sendo apenas uma pessoa ou um grupo a que é identificada como agressor. Este tipo de ambiente hostil vai contra as garantias do direito do trabalhador e gerando um empregado doente psicologicamente e, a única forma de acabar com este tipo de assédio moral é uma reforma completa na empresa.

Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA : RR 843003020085050007 <sup>23</sup>

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. BANCO BRADESCO S.A . EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS PROTELATÓRIOS. MULTA DE 1% DO ART. 538 DO CPCCUMULADA COM A MULTA DE 9% POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ DO ART. 18 DO CPC. 1 - Ante uma provável ofensa ao art. 18, § 2º, do CPC, deve ser provido o agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista .

2 - Agravo de instrumento a que se dá provimento . II - RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. BANCO BRADESCO S.A. NULIDADE POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - Não há nulidade a ser

---

<sup>23</sup> TST – RR nº 843003020085050007. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 8 de fevereiro de 2017. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433487309/recurso-de-revista-rr-843003020085050007>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

declarada. O recorrente, em extenso arrazoadado, indica inúmeras omissões nos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional, sendo que a maioria está relacionada às provas do processo relativo ao assédio moral institucional reconhecido pelo Juízo, levando à conclusão de que a intenção é rever o conjunto fático-probatório dos autos para modificar a decisão, segundo o seu entendimento sobre a matéria, o que não se admite em embargos de declaração. 2 - O TRT, nos dois acórdãos proferidos, examinou os temas a ele submetidos, proferindo decisão fundamentada e baseada nas provas juntadas aos autos, entregando a prestação jurisdicional na forma do texto da Constitucional e da CLT.

3 - Ilesos os arts. 93, IX, da CF e 832 da CLT.

4 - Recurso de revista de que não se conhece. NULIDADE DO PROCESSO POR VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AMPLA DEFESA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. 1 - O pedido inicial da ação civil pública é a indenização por danos morais coletivos pela configuração do assédio moral nas dependências do Banco. 2 - No caso, o Juízo de primeiro grau aceitou, a fim de formar seu convencimento, cópia das reclamações propostas contra o réu, nas quais ficou provada a existência de assédio moral, fornecidas pelo autor. 3 - Esse procedimento não provocou julgamento além do pedido, como alegado, mas atendeu ao disposto no art. 765 da CLT, que prevê que os Juízos e Tribunais do Trabalho têm ampla liberdade na direção do processo podendo, inclusive, determinar qualquer diligência necessária. 4 - Vale dizer que as garantias constitucionais da ampla defesa e do devido processo legal devem ser exercidas pela parte com a observância das normas processuais que regem a matéria. 5 - Não demonstrada violação dos arts. 5º, LIV e LV, da CF; 128 e 460 do CPC/73 (correspondente aos arts. 141 e 492 do NCPC/2015). 6 - Recurso de revista de que não se conhece. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL. 1 - No campo das relações de trabalho, ao Ministério Público compete promover a ação civil no âmbito desta Justiça, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, bem como outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos. 2 - Compulsando os autos, verifica-se que a ação civil pública em análise tem como pedido de tutela compensatória (indenização por dano moral coletivo decorrente da prática de assédio moral no estabelecimento acionado) e inibitória ou preventiva (condenação em obrigações de fazer e não fazer, para evitar a repetição do ilícito). 3 - Com efeito, as agressões a indivíduos dentro de uma empresa presenciada pelos demais funcionários, configuram o assédio moral coletivo difuso, por denegrir o ambiente de trabalho e atingir pessoas indeterminadas, e que estão ligadas por uma circunstância de fato, no caso as cenas de agressões. 4 - Logo, é coletiva a natureza dos direitos tutelados, pois relativos a todos os trabalhadores em atividade no estabelecimento. E, ainda, é difusa a natureza dos direitos, já que a tutela preventiva beneficia os futuros trabalhadores que vierem a laborar no estabelecimento, os quais não são identificáveis.

5 - Além disso, a prática de assédio moral atenta contra a sanidade do ambiente laboral e a dignidade da pessoa humana, tratando-se também de interesses individuais indisponíveis.

6 - Legítima, por conseguinte, a atuação do Ministério Público nestes autos. Ilesos os arts. 81, I, II e III do CDC e 21 da Lei nº 7.347/85 e 6º, do CPC/73. 7 - Recurso de revista de que não se conhece. CUMULAÇÃO NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA DE OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE NÃO FAZER COM PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 1 - A interpretação dada ao art. 3º da Lei nº 7.347/85 pela jurisprudência pacífica desta Corte é no sentido de que é possível a cumulação dos pedidos de cumprimento de obrigação de fazer com condenação em dinheiro em ação civil pública. Há julgados. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. 2 - Recurso de revista de que não se conhece. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL. 1 - Nesta ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho sustentou a ocorrência de dano moral coletivo, tendo em vista que o gerente de uma das agências do réu (Agência Baixa dos Sapateiros) impôs enorme constrangimento aos empregados que ali prestavam seus serviços, sem a necessária

fiscalização do empregador em relação aos atos de seu preposto. O caso de uma das ex-empregadas do banco, que trabalhou com o referido preposto na agência em questão, chamou a atenção para a situação de constrangimento de todos os empregados da agência. 2 - Os elementos fáticos registrados no acórdão do TRT corroboram a conclusão daquela Corte de que na agência em questão ocorria o assédio moral por parte do gerente contra todos os funcionários. Há menção expressa a diversas reclamações trabalhistas nas quais os fatos foram devidamente comprovados, tendo sido mencionados expressamente os trechos de alguns depoimentos testemunhais. Nesse contexto, a revisão do acórdão do TRT demandaria nova análise do conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado a esta Corte, nos termos da Súmula nº 126 do TST, cuja aplicação afasta a viabilidade do recurso por divergência e por violação. 3 - De outra parte, provada a prática abusiva de empregado da empresa, com repercussão em todo o ambiente de trabalho, deve o empregador ser responsabilizado objetivamente, pelos danos causados por seus empregados, no exercício do trabalho. Não há, pois, como reconhecer violação da lei por parte da decisão impugnada. 4 - Recurso de revista de que não se conhece. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS PROTETATÓRIOS. MULTA DE 1% DO ART. 538 DO CPC CUMULADA COM A MULTA DE 9% POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ DO ART. 18 DO CPC. 1 - Com relação à multa do art. 538 do CPC/73, tem-se que as questões apresentadas nos embargos de declaração foram devidamente analisadas no acórdão do TRT, o que corrobora o caráter protetatório do recurso, visto que não havia omissão no julgado. Nesse contexto, correta a multa prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC (atual art. 1026, § 2º, do NCPC/2015). 2 - No entanto, de acordo com a jurisprudência desta Corte Superior, deve ser afastada a aplicação cumulativa dos arts. 18 e 538, parágrafo único, do CPC/73 no caso de embargos de declaração manifestamente protetatórios. 3 - A cumulação das sanções previstas nestes dispositivos ocorrem quando, além da oposição de embargos de declaração protetatórios, haja outra conduta processual reprovável prevista no art. 17 do CPC/73 (correspondente ao art. 80 do NCPC/2015). 4 - No caso, constata-se que os arts. 18 e 538 do CPC/73 foram aplicados em razão da mesma conduta: a oposição de embargos de declaração considerados protetatórios. Nesse contexto, deve ser afastada a aplicação da multa do art. 18, § 2º, do CPC/73 (art. 81 do NCPC/2015), mantendo-se a incidência do art. 538 do CPC. Há julgados. 5 - Recurso de revista a que se dá parcial provimento.

### 3. ASSÉDIO SEXUAL

#### 3.1. Disposições gerais

O Assédio Sexual, na Cartilha do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho<sup>24</sup>, é definido como uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade.

A tipificação do Assédio Sexual como crime só se deu em 2001, com a aprovação da Lei 10.224, sendo a conduta tratada como apenas um constrangimento ilegal. No âmbito trabalhista não há ainda uma legislação que prevê uma sanção a essa agressão, entretanto, a doutrina e a jurisprudência construíram o conceito do assédio sexual e aos poucos foram elaborando os requisitos e sanções para este.

Como relatado pela Ministra Cristina Peduzzi, o assédio sexual não é uma forma de agressão da atualidade e, já foi identificado e analisado desde a década de 80.

Os primeiros estudos sobre o tema ocorrerem na década de 1980 e foram realizados pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, quando, ao estudar na Suíça, nas grandes organizações o comportamento dos empregados, identificou esse fenômeno (a fragilidade da autoestima em relação a determinados empregados e que afetava a produtividade). Então é um instituto que não é exclusivo do campo do Direito, também tem a ver com a medicina, especialmente com a medicina do trabalho, porque ocorre no ambiente de trabalho e afeta a produtividade e a saúde psicológica do empregado, que começa a não querer trabalhar porque está sendo rejeitado. O assédio pode ser um ato concreto ou uma omissão, quando se despreza o empregado, sem lhe passar atribuições. Ele chega no local de trabalho e fica desestimulado, sentindo-se improdutivo, ignorante, porque ninguém lhe dá atribuições. Também pode ocorrer quando se passa atribuições desnecessárias e estranhas ao contratado.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

<sup>25</sup> CORTES, Lourdes. Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest&\\_101\\_assetEntryId=3009112&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-](http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest&_101_assetEntryId=3009112&_101_type=content&_101_urlTitle=ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-)>

A partir desse tipo de ação temos a violação de diversos direitos eminentes do direito do trabalhador, como: o direito a um ambiente de trabalho saudável e digno, buscando promover oportunidades iguais a todos e, desde 1999, com a 87ª reunião da Conferencia Internacional do Trabalho passou a ter sua importância exposta a toda sociedade; a dignidade do trabalhador, sendo este um princípio fundamental exposto na Constituição Federal, já tendo sido consagrada em 1948 na Declaração Universal dos Direitos Humanos; e a liberdade sexual, sendo a disposição ou não do próprio corpo.

Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 5196520155120009<sup>26</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO.

A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em

---

moral&\_101\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp\_p\_id%3D3%26p\_p\_lifecycle%3D0%26p\_p\_state%3Dmaximized%26p\_p\_mode%3Dview%26\_3\_groupId%3D0%26\_3\_keywords%3Dass%25C3%25A9dio%2Bsexual%26\_3\_struts\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\_3\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest&inheritRedirect=true>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

<sup>26</sup> TST – AIRR nº 5196520155120009. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 24 de agosto de 2016. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/377913061/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5196520155120009>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Na hipótese, o Tribunal Regional, amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, concluiu não haver "dúvida do ato ilícito cometido e de que a ré não resguardou a necessária urbanidade e a incolumidade física e psicológica de seus empregados", razão pela qual entendeu caracterizada "a culpa, o nexo e o dano, eis que houve efetiva repercussão no patrimônio ideal da trabalhadora (honra, imagem, dignidade e afetou a sua saúde psicológica), o que enseja a reparação a título de indenização por dano moral". A propósito, explicitou a Corte de origem que a testemunha ouvida presenciou e corroborou a ocorrência do alegado assédio sexual, tendo a Obreira, inclusive, juntado aos autos cópia do boletim de ocorrência policial, relatando ter sido vítima de assédio. Nesse contexto, ressaltou o Órgão a quo a necessidade de privilegiar a valoração dos depoimentos procedida pelo Juízo de origem, que teve contato direto com a prova, estando, portanto, em posição favorável para aferir a veracidade dos fatos narrados e suas eventuais inconsistências. Assim sendo comprovada a conduta censurável de alguns empregados da Reclamada, adotada contra a Autora, acarretando a este grave constrangimento, e tendo em vista a omissão da empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza, tem direito a trabalhadora a receber indenização pelo dano sofrido. Ademais, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a presença dos requisitos configuradores do dano moral em decorrência de assédio sexual, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido.

É necessário compreender que o assédio sexual é caracterizado com o contato físico, podendo ser uma prática explícita ou sutil, com expressões, gestos, e comentários que já caracterizem o assédio. Além disso, não é necessário que esse assédio ocorra exatamente no local do trabalho, mas sim que este venha ocorrer por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento.

Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho divulgou diversos casos de assédio sexual, que demonstrou que a vítima mais comum desse tipo de agressão são mulheres, mas não exclui os assédios cometidos contra homens. Casos como o de um proprietário de salão que assediou a manicure e de um trabalhador que alegou ter sido vítima de assédio sexual por parte de sua gerente.

O assédio sexual pode ter um caráter discriminatório, tendo como alvo os grupos pertencentes a minoria, aumentando mais o desequilíbrio de direitos e aumentando o abismo da igualdade de oportunidade.

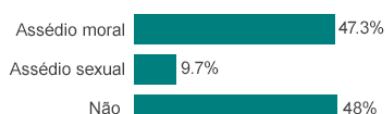
Caso se tenha ciência da ocorrência de assédio sexual a alguém no trabalho, conforme falado na Cartilha de Assédio Sexual no Trabalho do Ministério Público do Trabalho e da

Organização Internacional do Trabalho<sup>27</sup>, devemos oferecer apoio a vítima, auxiliando inclusive na coleta de provas; disponibilizar-se como testemunha; procurar o sindicato para relatar o ocorrido; apresentar a situação a outros trabalhadores e solicitar mobilização; denunciar aos órgãos públicos competentes; e comunicar ao setor responsável.

Em pesquisa realizada pelo vagas.com, podemos analisar a incidência do assédio sexual no ambiente laboral.

Gráfico 2 - Incidência de assédio sexual no ambiente de laboral <sup>28</sup>

Você sofreu algum tipo de assédio no trabalho?\*

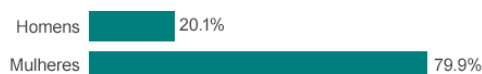


\*A porcentagem total é maior que 100% devido ao fato de alguns respondentes terem sofrido ambos assédios no local de trabalho

Sofreu assédio moral



Sofreu assédio sexual



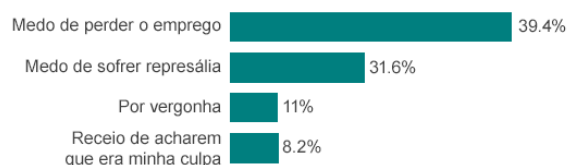
Se não sofreu assédio, já presenciou algum abuso?



Se sofreu assédio, denunciou o agressor?



Por que não denunciou?



Fonte: Pesquisa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho  
Junho de 2015 / Vagas.com



Fonte: Vagas.com

<sup>27</sup> Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

<sup>28</sup> VAGAS.COM. Pesquisa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Disponível em <<https://institutoparacleto.org/2015/06/19/assedio-moral-cultura-e-local-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

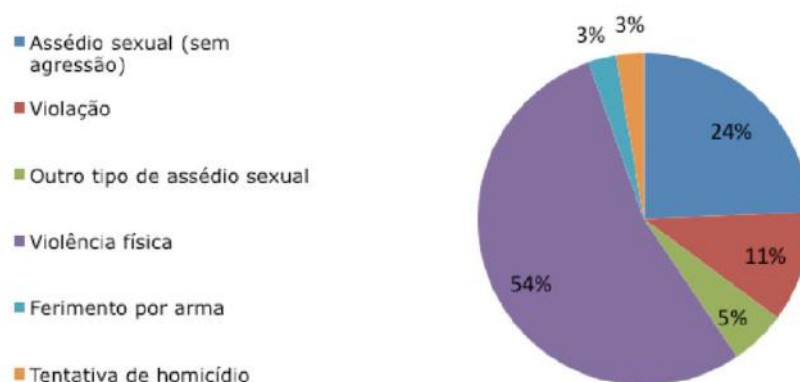


O assédio sexual, como mostra na pesquisa atinge 9,7% dos profissionais, sendo 79,9% mulheres e 20,1% homens. Mesmo com esse número de casos, o assédio sexual se torna mais difícil de denúncia do que o assédio moral, já que em sua maioria ocorre apenas entre a vítima e o agressor, sendo portando difícil o meio de prova.

Nessa pesquisa não é possível identificar os grupos que são foco constante de assédio sexual, estando apenas reduzido a homens e mulheres. Entretanto, esses tipos de abuso no ambiente de trabalho mostram os reflexos de uma sociedade, que tem um estereótipo de um grupo social superior ao outro.

No Brasil, segundo a Secretaria Nacional de Direitos Humanos mostrou que a cada uma hora uma pessoa LGBT sofre algum tipo de violência. Sendo que 76% dos casos são de homossexuais que sofreram algum tipo de preconceito ou assédio no local de trabalho<sup>29</sup>. Um estudo realizado em Portugal, realizado pela Intervenção lésbica, gay, bissexual e transgênero no Observatório da discriminação em função da orientação sexual e/ou identidade de gênero, mostrou que 54% das pessoas LGBT já sofreram violência física e 24% já sofreram assédio sexual.<sup>30</sup>

Gráfico 3- Tipos de violência sofrida pela população LGBT



Fonte: Observatório da Discriminação da ILGA Portugal.

<sup>29</sup> MACIEL, Edgar. A cada hora, 1 gay sofre violência no Brasil; Denúncias crescem 460%. Disponível em <<http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,a-cada-hora-1-gay-sofre-violencia-no-brasil-denuncias-crescem-460,1595752>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

<sup>30</sup> JOSÉ, Pedro. Números da violência contra pessoas LGBT em Portugal. Disponível em <<https://esqrever.com/2014/12/18/numeros-da-violencia-contra-pessoas-lgbt-em-portugal/>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

Em 2012, a Ministra Cristina Peduzzi<sup>31</sup> deu uma entrevista acerca do assédio sexual em que confirmou essa dificuldade probatória:

Todos nós sabemos que há uma dificuldade probatória maior no assédio sexual por que as pessoas que o praticam têm consciência do objetivo e por isso tomam cautela e ele é realizado entre quatro paredes. Pode se caracterizar por palavras, olhares, desde que induzam ao sexo. Então é realmente bem mais difícil, tanto que a prova do assédio sexual, eu digo, tem que ser construída de alguma forma.

E, comparou a dificuldade de prova entre o assédio moral e sexual:

Já no assédio moral, a prova não é tão difícil de ser construída, pois ao contrário do assédio sexual, ele se constitui necessariamente de atividades continuadas, sendo que o percentual desse tipo de assédio, em sua maioria, é de mulheres. Atinge uma esfera exclusivamente moral, psíquica, e, embora seja difícil ser provado, como é uma repetição de atos praticados no ambiente de trabalho, eu diria, é muito simples qualquer colega poder comprová-lo.

Em reportagem especial feita pelo Tribunal Superior de Justiça só confirma a incidência de assédio sexual no trabalho e, podemos perceber que além do maior número ser de mulheres, há diversos casos relatados que são de estagiárias, que não tiveram a coragem de denunciar seus agressores e nem tomar as medidas judiciais cabíveis contra este com medo de perder o estágio e de acabar com a sua carreira profissional logo no início.

Em entrevista com Nana Queiroz<sup>32</sup>, ela relatou que na época em que estagiava foi assediada sexualmente e relatou algumas frases, que são frequentemente utilizadas pelos agressores. Este trecho foi retirado da entrevista para que se possa compreender como ocorre o assédio sexual e a dificuldade que se tem de denunciar o agressor.

Naquela época, ele me escreveu um e-mail dizendo assim: que horas você sai do trabalho? E eu achando fazer alguma coisa depois do expediente, perguntei: Às 19

---

<sup>31</sup> CORTES, Lourdes. Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest&\\_101\\_assetEntryId=3009112&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dass%25C3%25A9dio%2Bsexual%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest&inheritRedirect=true](http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest&_101_assetEntryId=3009112&_101_type=content&_101_urlTitle=ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dass%25C3%25A9dio%2Bsexual%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fguest&inheritRedirect=true)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

<sup>32</sup> PEIXOTO, Priscilla. Reportagem Especial – Informações sobre assédio sexual no ambiente de trabalho. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset\\_publisher/89Dk/content/reportagem-especial-informacoes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/pop\\_up?\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_viewMode=print](http://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/reportagem-especial-informacoes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

horas, está precisando de alguma coisa? E ele respondeu assim: eu queria te convidar para tomar um vinho lá em casa. Ele era a pessoa que tinha o poder de decidir se eu seria efetivada ou não ao final do estágio e, isso me dava a sensação de que tinha pressão para dizer sim, mas mesmo assim eu tomei coragem e disse: Olha, desculpa, você é meu chefe e eu não acho apropriado. Ele respondeu a seguinte frase: Chefe não, nesse momento não, mas se quiser brincar de chefe e estagiária nas horas íntimas, por mim tudo bem.

Os meus colegas também ficaram escandalizados, mas me aconselharam a não fazer isso, por que arrumar briga com o chefe no seu primeiro estágio por assédio sexual seria uma coisa que marcaria minha carreira para sempre.

Foi neste momento em que Nana Queiroz entrou para a estatística de pessoas que não denunciam seu agressor. Momentos depois ela ainda relata que a vítima acaba tendo que conviver com o agressor por um tempo e que isso se torna insustentável, gerando um abandono de cargo, enquanto o agressor sofria uma repreensão leve e posteriormente as agressões são esquecidas.

A juíza do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do sul reconhece a dificuldade de obter uma prova contra o agressor, já que este tipo de assédio se dá em particular, mas incentivou as vítimas a denunciarem seus agressores.

Normalmente, o assédio ocorre de forma bastante individualizada. O agressor chega próximo da vítima, fala só para ela, sem estar na presença de outras pessoas, sem ter nenhuma comprovação física, ou seja, por e-mail, por mensagem. Mas, dentro do possível, é permitida todas as provas, via testemunhal, hoje conversas de WhatsApp, de facebook, todas as redes sociais têm que ser utilizadas e devem ser utilizadas como meio de prova porque ele é silencioso.

Tendo em vista esta dificuldade probatória, o Superior Tribunal de vem aceitando gravações de conversa devido à gravidade das lesões:

A gravação da conversa de um dos interlocutores não configura interceptação, sendo lícita como prova no processo penal, aplicando-se, nesse caso, o princípio da proporcionalidade, que permite o detrimento de alguns direitos para que prevaleçam outros de maior valor. (STJ, RHC, 7216/SP, 5ª. T., RT n. 755/580)

Vemos também essa conduta sendo seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho:

**GRAVAÇÃO TELEFÔNICA.** A aceitação no processo judiciário do trabalho, de gravação de diálogo telefônico mantido pelas partes e oferecida por uma delas, como prova para elucidação de fatos controvertidos em juízo, não afronta suposto direito líquido e certo da outra parte, a inviolabilidade do sigilo das comunicações telefônicas, porque essa garantia se dá em relação a terceiros em não aos interlocutores. Recurso ordinário a que se nega provimento, para ser confirmado o acórdão regional,

que negou a segurança requerida (TST, SDI, Ac. n.: 1564 – ROMS n. 11134– Rel. Ministro Ermes Pedro Pedrassani, DJ: 27.9.1991, p. 13394)

Os julgados mostram que tanto os Tribunais Regionais do Trabalho quanto o Tribunal Superior do Trabalho estão buscando cada vez mais ampliar a condenação dos agressores e assim incentivam mais vítimas a denunciarem o assédio sexual. Uma comprovação dessa busca de proteção a vítima foi o Tribunal Superior do Trabalho ter aumento em dez vezes do valor de condenação de uma empresa contra uma empregada por mais de dois anos.

A manifestação do assédio sexual pode se dar de diversas formas, sendo assim classificado por Alice Monteiro de Barros:

São inúmeras as manifestações do assédio sexual. Poderá assumir a forma não verbal (olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho. Ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); verbal (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual), e física (toques, encurralamento dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarçamentos, etc.). Na maioria das vezes, os gestos são acompanhados de linguagem sexista (BARROS, 2008, p. 937).<sup>33</sup>

Portanto, se faz necessário notar a diferença entre o assédio sexual e uma mera conversa sedutora. Enquanto esse há uma busca de aprovação, buscando uma sedução do companheiro, que poderá aceitar ou recusar, não havendo nada que gere medo ou receio a outra parte, já aquele, se refere a um comportamento do agressor que visa uma vantagem sexual ou até desestabilizar o ambiente de trabalho da vítima, havendo portando uma ausência de consentimento livre de vícios, tendo como parte o assediador e a vítima.

---

<sup>33</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, página 937.

### 3.2. Dos sujeitos do assédio sexual

O assédio sexual, apesar de na maioria dos casos se dar contra as mulheres, possui diversas outras pessoas que acabam ocupando o polo passivo da agressão, além disso teremos uma grande variedade de pessoas que ocupam o polo ativo. Primeiramente iremos tratar dos sujeitos que sofrem o assédio sexual, podem ser:

- a) Empregado;
- b) Cliente da empresa;
- c) Empregador; e
- d) Estagiário.

No lado ativo do assédio sexual teremos os seguintes sujeitos:

- f) Praticado por empregador ao sócio majoritário da empresa;
- g) Praticado por superiores contra estagiário;
- h) Praticado pelo próprio colega de trabalho;
- i) Praticado por um cliente da empresa;
- j) Praticado por um preposto do empregador;
- k) Praticado por familiares do empregador; e
- l) Praticado pelo empregado.

Além dessas previsões de agentes, temos também a possibilidade de cometimento de assédio sexual por parte de um servidor público, que são pessoas físicas que prestam serviço ao Estado, com um vínculo empregatício. Nesses casos, o Superior Tribunal de Justiça entende sendo um caso de improbidade administrativa, enquadrando no artigo 11 da Lei 8.429/1992<sup>34</sup>.

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições e notadamente:

---

<sup>34</sup> BRASIL. Lei 8.429, de 2 de junho de 1992. Disponível em  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

### 3.3. Tipos de Assédio Sexual

Assim como no assédio moral, o assédio sexual também possui algumas classificações, como: assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação ou ambiental. No primeiro, o agressor exige uma relação sexual em troca de benefício ou para evitar prejuízo na relação profissional, sendo, portanto, na maioria das vezes um superior hierárquico, que se utiliza do seu poder.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15- Recurso Ordinário: RO 52925 SP 052925/2012<sup>35</sup>

ASSÉDIO SEXUAL. PRESENÇA D ELEMENTOS QUE COMPROVEL A CONDUTA NEGATIVA DO EMPREGADOR, CAPAZ DE ATINGIR A AUTO-ESTIMA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO.

O assédio sexual caracteriza-se como a conduta que visa dominar o trabalhador pela chantagem, colimando satisfazer algum desejo pessoal de conotação sexual, podendo ocorrer por chantagem, em que o intuito do assediador é obter vantagem sexual, por se encontrar em posição hierarquicamente superior ao assediado [...]

O segundo tipo de assédio sexual é o por intimidação, que ocorre através de provocações sexuais improprias ou inoportunas no local de trabalho, quando se cria situações ofensivas para gerar medo e humilhação na vítima. Tem como características principais a persistência, impertinência e hostilidade do agressor

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT - 3 – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO 00053201309403008 0000053-30.2013.5.03.0094<sup>36</sup>

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL “POR INTIMIDAÇÃO” – CARACTERIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

No âmbito das relações trabalhistas, o assédio sexual não se caracteriza apenas por chantagens e ameaças praticadas pelo agressor em relação ao trabalhador, valendo-se de sua ascendência hierárquica na estrutura organizacional da empresa, de modo a obter por meio da coerção algum favorecimento ou vantagem de ordem sexual. A conduta abusiva, indecorosa, persistente e sempre com incitação sexual, que tem como resultado a intimidação psíquica da vítima, o aviltamento de sua dignidade e a

<sup>35</sup> TST – RO nº 52925. Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. Publicado em 13 de julho de 2012. Disponível em <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22090466/recurso-ordinario-ro-52925-sp-052925-2012-trt-15>>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

<sup>36</sup> TRT – RO nº 00053201309403008 0000053-30.2013.5.03.0094. Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires. Publicado em 30 de outubro de 2013. Disponível em <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22090466/recurso-ordinario-ro-52925-sp-052925-2012-trt-15>>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

degradação de seu ambiente laboral também caracteriza hipótese de assédio sexual “por intimidação”, ensejando o direito à reparação indenização pelos danos morais sofridos.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua Segunda Turma, unanimemente, conheceu do recurso da reclamante; sem divergência, deu-lhe provimento parcial, nos termos da fundamentação do voto, para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$10.000,00. A incidência da atualização monetária e dos juros moratórios sobre a parcela ora provida deverá observar o entendimento sedimentado na Súmula 439 do Colendo TST. Para fins de observância ao disposto no artigo 832, § 3º, da CLT, declarou-se a natureza indenizatória da parcela ora provida. Acrescida ao valor da condenação a importância de R\$10.000,00, com custas adicionais de R\$ 200,00, pelas reclamadas.

Belo Horizonte, 22 de outubro de 2013.

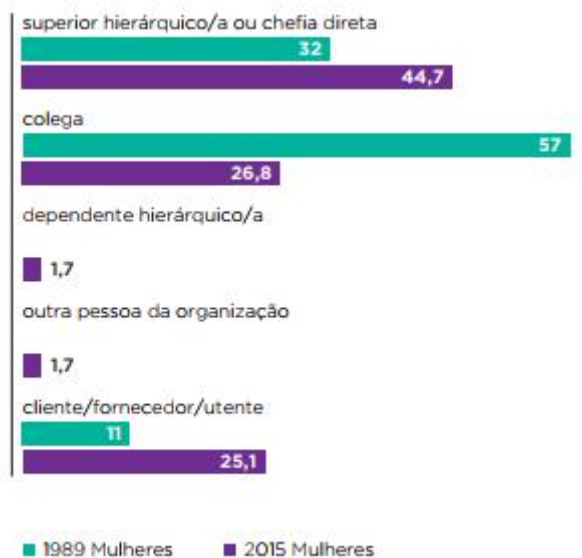
PAULO MAURÍCIO RIBEIRO PIRES

Juiz Relator Convocado

PMRP/r

Uma análise realizada em Portugal, pela equipe de investigação do CIEG<sup>37</sup>, em 2015, mostrou o perfil do agressor no assédio sexual, comparando com um estudo feito em 1989:

Gráfico 4 – Índice de cometimento de assédio sexual



Fonte: Comissão para igualdade no trabalho e no emprego

<sup>37</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Disponível em <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>. Acesso em: 22 de outubro de 2017

Podemos perceber, que houve uma transição entre a resposta de maior incidência. Em 1989, haviam mais casos de assédio sexual cometidos por colegas de trabalho, sendo, portanto, um assédio sexual por intimidação. Enquanto em 2015, foram relatados mais casos de assédio sexual de superiores hierárquicos, configurando um assédio sexual por chantagem.



## 4. CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

### 4.1. As consequências

Com o assédio moral e sexual temos diversos princípios e direitos do empregado sendo atingidos, como os incisos III e IV do artigo 1º, os incisos I e IV do artigo 2º e os incisos I, III e X do artigo 5º da Constituição Federal<sup>38</sup>.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O meio ambiente de trabalho, por fazer parte do meio ambiente geral, também encontra resguardo no artigo 225 da Constituição Federal, ou seja, o ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável ao trabalhador, sendo, portanto, um direito fundamental do trabalhador.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Além disso, poderá o trabalhador se embasar no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>39</sup>:

<sup>38</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

<sup>39</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 28 outubro de 2017.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Além dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil<sup>40</sup>:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Através da leitura destes artigos, sendo o assédio moral e sexual considerado uma falta grave, pode o empregado pedir rescisão indireta, ou seja, a possibilidade do empregado rescindir o contrato de trabalho por justa causa tendo em vista a falta grave do empregador, e acionar na justiça seu direito a reparação pelos danos causados.

Além destes artigos, temos também que observar a Súmula 341 do Superior Tribunal de Federal<sup>41</sup>, em que diz ser presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto, devendo ser levado em conta a gravidade da agressão.

---

<sup>40</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil, Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 28 outubro de 2017.

<sup>41</sup> STF. Súmula 341. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

Diferentemente do profissional, o estagiário aceita mais esse tipo de agressão, achando ser um comportamento comum e, muitas vezes acreditando que aquelas exigências irão apenas proporcionar um maior aprendizado.

Quando o estagiário percebe que o tratamento agressivo é totalmente direcionado a ele, este busca analisar o que pode ter feito de errado, se achando incompetente e justificando o ato do agressor ao se achar ineficiente, mas é muito comum vermos estagiários que continuam na empresa ou sofrendo assédio moral e sexual por medo de não conseguir um novo estágio.

Esses tipos de agressão geram diversas consequências psicológicas e sociais, que além de afetar a vítima, afeta também todo o sistema organizacional da empresa. Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>42</sup>:

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral; além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas. (BARROS, 2010, p.935)

Conforme demonstrado na Cartilha de Assédio Moral e Sexual disponibilizado pela Fiocruz<sup>43</sup>, temos as seguintes consequências frequentes:

Tabela 1- Consequências do assédio moral e sexual para a vítima

Psicopatológica	Psicossomática	Comportamental
Ansiedade	Hipertensão arterial	Agressividade contra si e contra todos
Apatia	Ataques de asma	Aumento do consumo de álcool e drogas
Insegurança	Taquicardia	Aumento do consumo de cigarros
Depressão	Doenças coronarianas	Disfunções sexuais

<sup>42</sup> DE BARROS, Alice Monteiro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 6ª edição. São Paulo, LTr, 2010. p.935

<sup>43</sup> FIOCRUZ. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em <[http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha\\_assedio\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf)>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

Melancolia	Dermatites	Isolamento social
Irritação	Cefaleia	Desordens de apetite
Insônia	Dores musculares	-
Mudança de humor	Gastrite	-
Pânico e fobias	-	-
Pesadelos	-	-

Fonte: FIOCRUZ

Nesta mesma Cartilha, são apresentadas as consequências para a empresa:

Tabela 2- Consequências do assédio moral e sexual na empresa

Queda de produtividade	Alta rotatividade
Aumento de acidentes e incidentes	Falta ao trabalho
Aposentadoria precoce	Ambiente de trabalho hostil
Exposição do nome da empresa	Passivos trabalhistas
Multas administrativas	Aumento de afastamentos

Fonte: FIOCRUZ

No Programa Pró-Equidade de gênero e raça<sup>44</sup> houve a elaboração de um documento que trata do Assédio Moral e Sexual e, neste temos uma tabela que mostra o percentual das consequências dessas agressões em homens e mulheres.

Tabela 3- Incidência de sintomas relacionado a casa sexo

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15

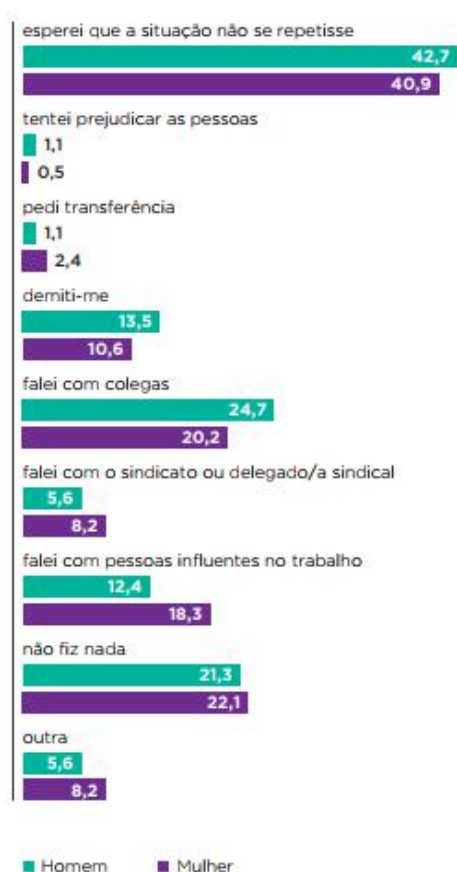
<sup>44</sup> SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, M. Uma jornada de humilhação. São Paulo: Fapespe; PUC, 2000.

Em uma análise feita em Portugal pela equipe de investigação do CIEG<sup>45</sup>, em 2016, feito com 1.801 pessoas, sendo 558 homens e 1243 mulheres, podemos observar o comportamento da vítima do assédio moral:

Gráfico 5 – Atitudes tomadas pelas vítimas após o caso de assédio moral



Fonte: Comissão para igualdade no trabalho e no emprego.

<sup>45</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Disponível em <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>. Acesso em: 29 de outubro de 2017

As reações das vítimas de assédio sexual foram:

Gráfico 6 – Atitudes tomadas pelas vítimas após o caso de assédio sexual



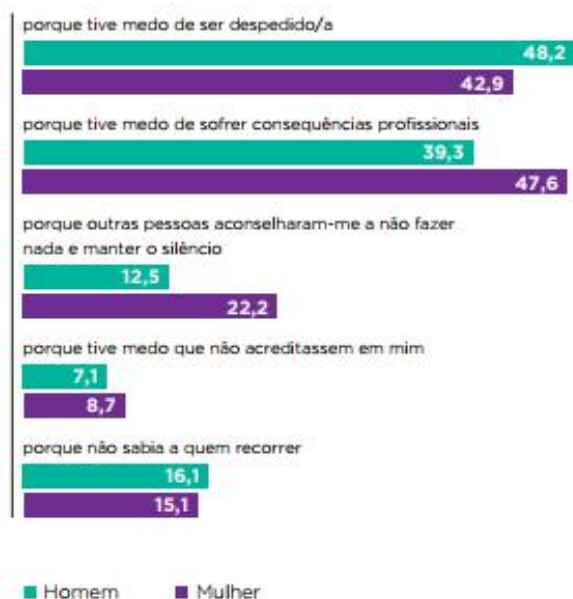
Fonte: Comissão para igualdade no trabalho e no emprego.

Percebe-se que há apenas pequenas diferenças entre o comportamento da vítima de assédio moral para a de assédio sexual, mas em ambos os casos podemos observar que a reação que a maioria das vítimas tem é de esperar que o fato não volte a ocorrer.

Como o pedido de transferência, que não houve incidência de casos em relação aos homens e abaixou de 2,4% para 1,1% em relação as mulheres. Enquanto no assédio moral houve uma tentativa de prejudicar o agressor, no assédio sexual essa resposta nem aparece para análise.

E, ao serem questionados pelo motivo de não terem tomado nenhuma atitude, para o assédio moral foram dadas as seguintes respostas:

Gráfico 7- Motivo pelo qual a vítima não denunciou o assédio moral



Fonte: Comissão para igualdade no trabalho e no emprego.

Já no assédio sexual, os motivos explicitados pelos entrevistados foram diferentes das do assédio moral:

Gráfico 8- Motivo pelo qual a vítima não denunciou o assédio sexual



Fonte: Comissão para igualdade no trabalho e no emprego.

Dentre as respostas do público para explicar as suas respectivas reações as mais votadas foram, para a vítima de assédio moral foram o medo de perder o emprego, de sofrer consequências profissionais, já para as vítimas de assédio sexual foram o não conhecimento a quem relatar a situação e o medo de sofrer consequências na vida profissional.

Para o estagiário, além de todas essas consequências explicitadas, temos a possibilidade da desistência de permanecer no ramo escolhido, além de influenciar diretamente na frequência acadêmica, que pode ser influenciada ou por esse desânimo ou pela vontade de ficar mais na empresa para tentar reverter o quadro do abuso, mostrando-se prestativo e útil.



#### 4.2. Da responsabilidade da empresa e da instituição de ensino

Tanto a empresa quanto a instituição de ensino possuem responsabilidades sobre o estagiário e, é por isto que no termo de compromisso deve haver a assinatura dos três sujeitos envolvidos nessa relação de aprimoramento dos ensinamentos na área prática.

Através da análise jurisprudencial, podemos perceber que quando ocorre algum tipo de assédio, tanto moral quanto sexual, temos a quebra deste termo de compromisso e, a responsabilização da empresa pela conduta de seu empregado que agrediu outro, podendo ser feita uma analogia ao estagiário.

Há uma responsabilidade civil do empregador, podendo esta ser objetiva, fundada no risco ou uma responsabilidade subjetiva, fundada no dolo ou culpa. Ao se tratar de um caso de assédio moral ou sexual, tem-se aplicado a teoria da responsabilidade objetiva, em que o empregador responde por fato de terceiro. Entretanto, caso seja o empregador o agressor, será aplicada a teoria da responsabilidade subjetiva.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT -2 – Recurso Ordinário: RO 14520220125020 SP 20130026158<sup>46</sup>

#### INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A reclamada tem responsabilidade objetiva (art. 932, III, do Código Civil) na ocorrência do assédio sexual e moral. Cabe à empresa a repressão dessa conduta por parte de seus funcionários, que deve zelar pelo ambiente sadio e harmônico no trabalho

Além disso, é preciso analisar o termo de estágio como um todo e, além da responsabilidade da empresa, deve haver alguma responsabilização da instituição de ensino, tendo em vista que, esta ao aceitar assinar o termo de estágio se comprometeu em acompanhar a regularidade do estágio.

---

<sup>46</sup> TRT – RO nº 14520220125020 SP 20130026158. Relatora: Odette Silveira Moraes. Julgado em 14 de maio de 2013. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24682222/recurso-ordinario-ro-14520220125020-sp-20130026158-trt-2>>. Acesso em: 29 de outubro de 2017.

Entretanto, não se nota nenhuma responsabilização da instituição de ensino nos casos atuais. E, para se combater esses tipos de agressões, é necessário que haja um comprometimento tanto da instituição de ensino quanto da empresa.

Esta responsabilização da instituição de ensino pode se dar de diversas formas, buscando a conscientização de todos os alunos através de palestras na instituição de ensino e na empresa, abordando os direitos dos estagiários, explicitando a problemática do assédio moral e sexual, além de efetuar o seu acompanhamento do estágio de maneira mais efetiva, buscando se reiterar das tarefas que estão sendo atribuídas aos estagiários e, abrir um caminho para que o aluno se sinta a vontade para relatar qualquer caso de assédio.

## CONCLUSÃO

Observamos que os assédios morais e sexuais nas relações trabalhistas são antigos e perpetuam na sociedade até os dias atuais. Podemos perceber que houve um aumento nas denúncias e na confiança de que o culpado deve ser punido, não importando seu cargo.

Entretanto, também podemos afirmar que quando se trata de um estagiário, o tema continua sendo muitas vezes escondido ou até mesmo aceito pela sociedade, que busca uma justificativa vinculada a legislações anteriores em que o estagiário era tratado como uma mão de obra barata para o desenvolvimento do setor privado.

É necessário que busquemos expandir o conhecimento do conteúdo da Lei 11.788/08 e, desconstruirmos o pensamento da sociedade de que o estagiário deve passar por tudo como tarefas irrelevantes, cumprimento de uma carga horária maior, além de cumprir metas agressivas, sendo muitas vezes desrespeitado e passando por diversos tipos de agressões, que muitas vezes tem como objetivo de botar a prova seu equilíbrio mental e seus conhecimentos.

As consequências destas agressões se mostram extensas, desde uma desestabilização quanto a sua capacidade e esperteza, como problemas psíquicos, sociais e até mesmo no lado acadêmico, já que o estagiário estará desmotivado e infeliz com a escolha feita no ramo profissional, gerando uma queda no rendimento e até mesmo na frequência.

Além dessas consequências, temos a violação de diversos direitos e princípios previstos tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho. E, o assédio se mostra prejudicial a empresa, que passa a lidar com a queda da produtividade, com o desgaste do nome da empresa, com os gastos da contratação de novos estagiários e de um possível processo.

É necessário que tanto a empresa quanto a instituição de ensino atuem em conjunto para que se possa identificar o assédio moral e sexual no início ou até mesmo para efetuar campanhas de conscientização do mal gerado por essas atitudes e demonstrar uma abertura a vítima para que esta possa denunciar eventuais assédios.

Para que essa conduta não venha acontecer, se faz necessário um comprometimento através de palestras, panfletos e a criação de canais para denúncias desses tipos de agressões, podendo se dar de maneira anônima ou não, possibilitando assim uma investigação tanto da empresa quanto da instituição de ensino.

A escassez de jurisprudência e de doutrina acerca do assédio moral e sexual ao estagiário faz com que diversos casos se mantenham acobertados devido ao medo de não conseguir se manter no estágio ou até mesmo de conseguir um novo, além do pensamento de impunidade do agressor, que diversas vezes possui um cargo superior, gerando, portanto, o medo.

Sendo assim, conclui-se que ainda há muita desvalorização ao estagiário e que é necessário conscientizar a sociedade da importância desta troca de ensinamentos, tendo em vista que este será o profissional do mercado no futuro. Se faz necessário então que as mudanças trazidas pela Lei 11.788/08 sejam compreendidas e absorvidas na cultura atual e, que se de enfoque na busca de diminuir o número de casos de assédio moral e sexual no trabalho, através de medidas preventivas e a punição dos agressores, gerando um ambiente de trabalho saudável.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECKER, Howard S. **FALANDO DA SOCIEDADE**. Disponível em <<http://www.ruras.ufscar.br/wp-content/uploads/2016/09/Falando-da-Sociedade-Howard-S.-Becker.pdf>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

BRASIL. Decreto nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. **LEI ORGÂNICA DO ENSINO FUNDAMENTAL**. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

BRASIL. Decreto nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. **FIXA DIRETRIZES E BASES PARA O ENSINO DE 1º E 2º GRAUS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**. Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5692impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

BRASIL. Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970. **INSTITUI A COORDENAÇÃO DO "PROJETO INTEGRAÇÃO", DESTINADA À IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE ESTÁGIOS PRÁTICOS PARA ESTUDANTES DO SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR DE ÁREAS PRIORITÁRIAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**. Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D66546impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

BRASIL. Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972. **INSTITUI EM CARÁTER NACIONAL, O PROGRAMA "BOLSA DE TRABALHO"**. Brasília, DF. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 12 outubro de 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**. Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em: 28 outubro de 2017.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1988. **MODIFICA O SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, ESTABELECE NORMAS DE TRANSIÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**. Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm)> Acesso em: 14 outubro de 2017.

BRASIL. Lei 8.429, de 2 de junho de 1992. **DISPÕE SOBRE AS SANÇÕES APLICÁVEIS AOS AGENTES PÚBLICOS NOS CASOS DE ENRIQUECIMENTO ILÍCITO NO EXERCÍCIO DE MANDATO, CARGO, EMPREGO OU FUNÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA OU FUNDACIONAL E DÁ**

**OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** Disponível em  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **INSTITUI O CÓDIGO CIVIL.** Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 28 outubro de 2017.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **DISPÕE SOBRE O ESTÁGIO DE ESTUDANTES; ALTERA A REDAÇÃO DO ART. 428 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT, APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 10 DE MAIO DE 1943, E A LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996; REVOGA AS LEIS NºS 6.494, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977, E 8.859, DE 23 DE MARÇO DE 1994, O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 82 DA LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996, E O ART. 60 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001; E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)> Acesso em: 14 outubro de 2017.

BRASIL. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. **DISPÕE SOBRE OS ESTÁGIOS DE ESTUDANTES DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO SUPERIOR E ENSINO PROFISSIONALIZANTE DO 2º GRAU E SUPLETIVO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6494impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

BRASIL. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. **MODIFICA DISPOSITIVOS DA LEI Nº 6.494, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977, ESTENDENDO AOS ALUNOS DE ENSINO ESPECIAL O DIREITO À PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE ESTÁGIO.** Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8859impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8859impressao.htm)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

BRASIL. **PORTARIA Nº 1.002 DE 6 DE OUTUBRO DE 1967.** Disponível em <[http://www.lex.com.br/doc/3416594\\_portaria\\_n\\_1002\\_de](http://www.lex.com.br/doc/3416594_portaria_n_1002_de)> Acesso em: 12 outubro de 2017.

CORTES, Lourdes. **MINISTRA CRISTINA PEDUZZI FALA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL.** Disponível em <[http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest&\\_101\\_assetEntryId=3009112&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dass%25C3%25A9dio%2Bsexual%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest&inheritRedirect=true](http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest&_101_assetEntryId=3009112&_101_type=content&_101_urlTitle=ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dass%25C3%25A9dio%2Bsexual%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fguest&inheritRedirect=true)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

DE BARROS, Alice Monteiro. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO.** 6ª edição. São Paulo, LTr, 2010.

DE OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:** Caracterização e consequências. São Paulo: LTR, 2013.

FIOCRUZ. **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO.** Disponível em <[http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha\\_assedio\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf)>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

JOSÉ, Pedro. **NÚMEROS DA VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS LGBT EM PORTUGAL.** Disponível em <<https://esqrever.com/2014/12/18/numeros-da-violencia-contrapessoas-lgbt-em-portugal/>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **ASSÉDIO SEXUAL LABORAL:** Agente causador de doenças do trabalho reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTR, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO.** 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

MACIEL, Edgar. **A CADA HORA, 1 GAY SOFRE VIOLÊNCIA NO BRASIL;** Denúncias crescem 460%. Disponível em <<http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,a-cada-hora-1-gay-sofre-violencia-no-brasil-denuncias-crescem-460,1595752>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

PEIXOTO, Priscilla. **REPORTAGEM ESPECIAL – INFORMAÇÕES SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.** Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset\\_publisher/89Dk/content/reportagem-especial-informacoes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/pop\\_up?\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_viewMode=print](http://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/reportagem-especial-informacoes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

PROJEÇÃO. Disponível em <<https://www.projecao.br/Faculdade/Noticias/Ler/20473/mulheres,-graduados-e-homossexuais-sao-os-que-mais-sofrem-assedio-moral-no-trabalho,-mostra-pesquisa-de-alunos-de-servico-social-do-guara-e-ceilândia>>. Acesso em 15 de outubro de 2017.

SENADO FEDERAL. **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.** Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

STF. **SÚMULA 341.** Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

TJCE – APL nº 0002309-85.2012.8.06.0145. Relatora: Sérgia Maria Mendonça Miranda. Publicado em 24 de fevereiro de 2016. Disponível em <<https://tj-ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/308317768/apelacao-apl-23098520128060145-ce-0002309-8520128060145>>. Acesso em: 14 de outubro de 2017.

TJCE – APL nº 0004574-25.2014.8.06.0134. Relatora: Vera Lúcia Correia Lima. Publicado em 2 de setembro de 2015. Disponível em <[63](https://tj-</a></p></div><div data-bbox=)

[ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227751967/apelacao-apl-45742520148060134-ce-0004574-2520148060134](http://ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227751967/apelacao-apl-45742520148060134-ce-0004574-2520148060134)>. Acesso em: 14 de outubro de 2017.

TJRO – APL nº 10052994220068220001. Relator: Juiz Osny Claro de Oliveira Junior. Julgado em 25 de janeiro de 2011. Disponível em <<https://tj-ce.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/308317768/apelacao-apl-23098520128060145-ce-0002309-8520128060145>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa Tolfo e Renato Tocchetto de Oliveira. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**: características e intevernções. Santa Catarina: Lagoa, 2015.

TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT’ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. **ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO EM PORTUGAL**. Disponível em <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>. Acesso em: 29 de outubro de 2017

TRABALHO, Ministério Público. **ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**: Perguntas e respostas. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf)>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

TRT – RO nº 00002087220125020263. Relator: Ricardo Artur Costa Trigueiros. Julgado em 9 de dezembro de 2014. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202354259/recurso-ordinario-ro-2087220125020263-sp-00002087220125020263-a28>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

TRT – RO nº 00010487420135040301 RS 0001048-74.2013.5.04.0301. Relator: Roberto Antonio Carvalho Zonta. Julgado em 9 de dezembro de 2015. Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266851001/recurso-ordinario-ro-10487420135040301-rs-0001048-7420135040301>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

TRT – RO nº 00053201309403008 0000053-30.2013.5.03.0094. Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires. Publicado em 30 de outubro de 2013. Disponível em <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22090466/recurso-ordinario-ro-52925-sp-052925-2012-trt-15>>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

TRT – RO nº 14520220125020 SP 20130026158. Relatora: Odette Silveira Moraes. Julgado em 14 de maio de 2013. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24682222/recurso-ordinario-ro-14520220125020-sp-20130026158-trt-2>>. Acesso em: 29 de outubro de 2017.

TRT – RO nº 796200500521000 RN 00796-2005-005-21-00-0. Relator: Carlos Newton Pinto. Julgado em 10 de maio de 2007. Disponível em <<https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15522175/recurso-ordinario-ro-796200500521000-rn-00796-2005-005-21-00-0?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

TST – AIRR nº 5196520155120009. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 24 de agosto de 2016. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/377913061/agravo->



de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5196520155120009>. Acesso em: 21 de outubro de 2017.

TST – RO nº 52925. Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. Publicado em 13 de julho de 2012. Disponível em <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22090466/recurso-ordinario-ro-52925-sp-052925-2012-trt-15>>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

TST – RR nº 843003020085050007. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 8 de fevereiro de 2017. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433487309/recurso-de-revista-rr-843003020085050007>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

VAGAS.COM. **Pesquisa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.** Disponível em <<https://institutoparacleto.org/2015/06/19/assedio-moral-cultura-e-local-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 de outubro de 2017